



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

***REGOLAMENTO
PER LA DISCIPLINA
DEI CONCORSI
E DELLE ALTRE
PROCEDURE
DI ASSUNZIONE***

*Art. 117, comma 6°, periodo 3°, Cost. it. •
Art. 89, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 •*

Approvato con Deliberazione G.M. n. 15 del 06/02/2008
Modificato con Deliberazione G.M. N. 48 DEL 18/03/2008
Modificato con Deliberazione G.M. N. 48 DEL 11/02/2010
Modificato con Deliberazione G.M. N. 286 DEL 15/10/2010
Modificato con Deliberazione G.M. N. 239 DEL 1/12/2011
Modificato con Deliberazione G.M. N. 2 DEL 11/01/2013
Modificato con Deliberazione G.M. N. 291 DEL 22/11/2018



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

SOMMARIO

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 NORME DI RIFERIMENTO
- Art. 2 PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI
- Art. 3 NORME GENERALI DI ACCESSO
- Art. 4 NORME DI RIFERIMENTO - RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE
- Art. 5 NORME DI RIFERIMENTO - RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO
- Art. 6 NORME SPECIALI - FORMAZIONE E LAVORO
- Art. 7 NORME DI RIFERIMENTO - RAPPORTI DI TELELAVORO
- Art. 7 Bis MOBILITA' VOLONTARIA
- Art. 7 ter MOBILITA' OBBLIGATORIA
- Art. 8 PROCEDURE SELETTIVE INTERNE
- Art. 9 MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE PROCEDURE SELETTIVE INTERNE
- Art. 10 ATTIVAZIONE DELLE PROCEDURE SELETTIVE INTERNE
- Art. 11 GRADUATORIE DEI CONCORSI - EFFICACIA
- Art. 12 NORME TRANSITORIE

CAPO II PROCEDURE DI APERTURA DEL CONCORSO

- Art. 13 DETERMINAZIONE CHE INDICE IL CONCORSO
- Art. 14 BANDO DI CONCORSO - NORME GENERALI
- Art. 15 BANDO DI CONCORSO - CONTENUTI
- Art. 16 BANDO DI CONCORSO - PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

CAPO III PROCEDURE E REQUISITI PER L'AMMISSIONE AI CONCORSI

- Art. 17 AMMISSIONE DEI CANDIDATI AL CONCORSO
- Art. 18 REQUISITI GENERALI E SPECIALI
- Art. 19 DOMANDA DI PARTECIPAZIONE E DOCUMENTI
- Art. 20 MODALITA' PER LA PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE E DEI DOCUMENTI
- Art. 21 PERFEZIONAMENTO DELLA DOMANDA E DEI DOCUMENTI
- Art. 22 PROCEDURE SELETTIVE INTERNE

CAPO IV COMMISSIONI GIUDICATRICI DEI CONCORSI

- Art. 23 COMMISSIONI GIUDICATRICI - COMPOSIZIONE
- Art. 24 COMMISSIONE ESAMINATRICE - COMPETENZE
- Art. 25 ADEMPIMENTI DELLA COMMISSIONE
- Art. 26 PUNTEGGIO ATTRIBUITO A CIASCUN COMMISSARIO - MODALITA' DI VOTAZIONE
- Art. 27 TRASPARENZA AMMINISTRATIVA NEI PROCEDIMENTI CONCORSUALI
- Art. 28 COMMISSIONE GIUDICATRICE - NORME DI FUNZIONAMENTO



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

CAPO V

TITOLI - CRITERI DI VALUTAZIONE

- Art. 29 CRITERI GENERALI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLI
- Art. 30 VALUTAZIONE DEI TITOLI DI STUDIO
- Art. 31 VALUTAZIONE DEI TITOLI DI SERVIZIO
- Art. 32 VALUTAZIONE DEI TITOLI VARI
- Art. 33 VALUTAZIONE DEL CURRICULUM PROFESSIONALE
- Art. 33 bis VALORIZZAZIONE DEL SERVIZIO DEL'ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA

CAPO VI

PROVE DI ESAME - CONTENUTI PROCEDURE - CRITERI DI VALUTAZIONE

- Art.34 PROVE DI ESAME - MODALITÀ GENERALI
- Art.35 PROVE SCRITTE - CONTENUTI E PROCEDURE PRELIMINARI
- Art.36 PROVE SCRITTE - SVOLGIMENTO
- Art.37 PROVE SCRITTE - VALUTAZIONE
- Art.38 PROVE SCRITTE - COMUNICAZIONI AI CONCORRENTI
- Art.39 PROVA ORALE - CONTENUTI E MODALITA'
- Art.40 PROVA PRATICA APPLICATIVA - MODALITA'
- Art. 41 PROVE ORALI E PRATICHE-APPLICATIVE - NORME COMUNI –
- Art. 41 bis PROVE CON VALUTAZIONE DI CARATTERE ATTITUDINALE

CAPO VII

PROCEDURE CONCORSUALI - CONCLUSIONI

- Art. 42 PROCESSO VERBALE DELLE OPERAZIONI D'ESAME E FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE
- Art. 43 RISCONTRO DELLE OPERAZIONI DEL CONCORSO
- Art. 44 DETERMINAZIONE DEI VINCITORI DEL CONCORSO

CAPO VIII

PROCEDURE PER LA STIPULA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE

- Art. 45 ESITO DEL CONCORSO - COMUNICAZIONE
- Art. 46 ASSUNZIONE DEL SERVIZIO - DECADENZA DAL RAPPORTO DI LAVORO
- Art. 47 PROVA E PERIODO DI PROVA

CAPO IX

PROCEDIMENTI SPECIALI DI ACCESSO

- Art. 48 PROVA PUBBLICA SELETTIVA E PRESELETTIVA
- Art. 49 ASSUNZIONI IN SERVIZIOO

CAPO X

RAPPORTO DI LAVORO A TERMINE

- Art. 50 ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

Art. 51 RAPPORTI DI LAVORO PER ESIGENZE TEMPORANEE O STAGIONALI -
COSTITUZIONE

CAPO XI

NORME SPECIALI, TRANSITORIE E FINALI

Art. 52 INTERPRETAZIONE DEL REGOLAMENTO E GIURISDIZIONE

Art. 53 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Art. 54 NORME TRANSITORIE

Art. 55 ENTRATA IN VIGORE

Allegato A – Titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno

Allegato B – Declaratorie delle categorie previste dal CCNL

Allegato C - Valutazione titoli

Note



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

TITOLO I REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEI CONCORSI E DELLE ALTRE PROCEDURE DI ASSUNZIONE

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 NORME DI RIFERIMENTO

1. Le procedure per l'assunzione del personale dipendente sono stabilite, in forza della statuto comunale costituzionalizzato, in base all'art.114¹, commi primo e secondo, della costituzione italiana, dal presente regolamento, secondo quanto stabilito dall'art.117², comma sesto, periodo terzo, della costituzione italiana e dell'art.89 del d.lgs.18 agosto 2000, n.267³ e s.m..

2. Per la copertura dei posti di responsabile di Settore, l'Ente può stipulare contratti a tempo determinato sino a 5 anni, di diritto privato, attuando, per analogia le disposizioni degli artt.109 e 110, del d.lgs.18 agosto 2000, n.267⁴ e s.m. Per la previsione normativa di cui all'art.110⁵, del d.lgs.267/2000 e s.m. sono ammesse assunzioni *extra pianta organica* nella misura del 5% della dotazione organica. Per ambedue le fattispecie innanzi richiamate si può procedere anche all'assunzione di personale di alta professionalità. Il Sindaco può procedere - per le assunzioni anzidette - anche mediante contratti individuali stipulati *intuitu personae*. Tale limite è derogato *in toto* per le assunzioni di supporto agli organi di governo di cui all'art.90 del d.lgs.18 agosto 2000, n.267⁶, che restano libere nel numero e nei requisiti da richiedere.

3. Per la nomina del Direttore Generale si procede secondo quanto indicato nella parte del regolamento che disciplina l'ordinamento degli uffici e dei servizi.

4. In osservanza dei principi generali dell'ordinamento giuridico, la normazione speciale, che regola particolari fattispecie, deroga alla normazione generale.

5. Tutte le norme di legge, regolamentari e contrattuali, richiamate, per rinvio ricettizio dinamico, dal presente regolamento, e che sono state superate per il principio *lex posterior derogat priori*, in forza della L.C.18 ottobre 2001, n.3, in quanto emanate in precedenza, da organi dello Stato ordinamento, la cui potestà legislativa primaria e concorrente è caducata dall'8 novembre 2001, restano valide quali norme suppletive e cedevoli necessarie per volontà regolamentare dell'Ente, fino a definitiva abrogazione esplicita o per pronuncia degli organi giurisdizionali competenti. Comunque nel contesto del presente regolamento esse sono assunte in conformità alle norme degli artt.97 e 98⁷ della Costituzione italiana.

6. Le norme dell'art.3, comma 60, della legge 24 dicembre 2003, n.350⁸ e, fino alla entrata in vigore di decreto Ministeriale previsto da tale fonte, il d.P.C.M. 12 settembre 2003⁹ in attuazione dell'art.34, comma 11, della legge 27 dicembre 2002, n.289¹⁰ trovano applicazione soltanto per i criteri organizzativi e per le funzioni trasferite al Comune senza passaggio di personale dallo Stato o dalla Regione, ma non per i limiti alla potestà normativa del comune in materia di assunzioni.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

Art. 2

PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI

1. Le determinazioni relative all'avvio delle procedure selettive del presente regolamento sono adottate dall'amministrazione comunale sulla base della programmazione triennale dei fabbisogni di personale deliberata ai sensi della normativa attualmente in vigore.

2. La giunta comunale adotta annualmente, in coerenza con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennali e con il bilancio pluriennale, il programma triennale dei fabbisogni di personale e del relativo sviluppo professionale.

3. Annualmente l'amministrazione, in fase di predisposizione del piano occupazionale, valuterà la possibilità di ricoprire in base ai requisiti e profili richiesti, i posti vacanti o di nuova istituzione;

4. Il piano occupazionale di cui al comma precedente deve essere comunicato alle OO.SS., secondo le modalità previste dal vigente CCNL del comparto Regioni- autonomie locali.

Art. 3

NORME GENERALI DI ACCESSO

1. L'assunzione dei dipendenti e l'accesso ai singoli profili o figure professionali delle categorie A, B, B3, C, D e D3, fatte salve le disposizioni dell'art.26 del d.P.R.17 settembre 1987, n. 494¹¹ che inserisce l'art.5 del d.P.R. 13 maggio 1987, n.268¹² in materia di norme sull'accesso, in base all'art.1 del d.P.R.9 maggio 1994, n.487¹³ e s.m., per quanto compatibili con il nuovo ordinamento professionale dei dipendenti, definito con il CCNL del 31.03.1999¹⁴, avviene:

- i) per concorso pubblico aperto a tutti per esami, per titoli, per titoli ed esami, per corso-concorso o per selezione mediante lo svolgimento di prove volte all'accertamento della professionalità richiesta dal profilo professionale di categoria, avvalendosi, anche di sistemi automatizzati;
- ii) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento, tenute dagli uffici circoscrizionali del lavoro, che siano in possesso del titolo di studio richiesto dalla normativa vigente al momento della pubblicazione dell'offerta di lavoro;
- iii) mediante chiamata numerica degli iscritti nelle apposite liste costituite dagli appartenenti alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68¹⁵ e s.m.;

2.

- a) Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.”
- b) chiamata *intuitu personae* o selezione per titoli per assunzioni di Responsabili di Settori o responsabili dei Servizi a tempo determinato con contratto di diritto privato, in applicazione dell'art.110, comma 1, del d.lgs.18 agosto 2000, n.267 e s.m. e con le procedure di competenza del Sindaco, di cui all'art.50, comma 10, del d.lgs.18 agosto 2000, n.267 e s.m., così come disciplinato



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

dalla parte del regolamento relativa all'ordinamento degli uffici e dei servizi.

3. Il concorso pubblico si svolge con modalità, che ne garantiscono la imparzialità, l'economicità e la celerità di espletamento, ricorrendo, ove necessario, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione o selezione predisposte, anche da aziende specializzate di diritto privato in selezione del personale (art.7, comma 2 - bis, d.P.R.9 maggio 1994, n. 487¹⁶), effettuando, mediante quiz, le prove scritte o addirittura sostituendo tutti gli esami con prova unica a quiz.

4. Il concorso pubblico consiste in prove a contenuto teorico e/o pratico attinenti alla professionalità del relativo profilo o figura professionale e valutazione dei titoli culturali, professionali e di servizio, con criteri predeterminati nel presente regolamento, prevedendo, ove possibile, il ricorso a procedure semplificate e automatizzate

5. Il ricorso alle liste del collocamento ordinario, adottando la normativa vigente, di cui all'art.23 commi 1[^], 2[^], 3[^] e 5[^] del d.P.R. 9 maggio 1994, n. 487¹⁷, per quanto attiene i requisiti di ammissibilità al lavoro presso le pubbliche amministrazioni, ha luogo per reclutamento del personale delle cat. A e B mediante prove selettive (test attitudinali e/o prova pratica, come indicato successivamente negli articoli 51 e seguenti).

6. Il corso-concorso pubblico consiste in una selezione di candidati per l'ammissione ad un corso con posti predeterminati, finalizzato alla formazione specifica dei candidati stessi. I candidati ammessi al corso sono in numero superiore almeno tra il 25% e il 50% dei posti messi a concorso. Al termine del corso un'apposita Commissione, di cui fa parte almeno un docente del corso, procederà ad esami scritti ed orali - sulle materie del corso - con predisposizione di graduatorie di merito per il conferimento dei posti. I criteri e le modalità di svolgimento del corso-concorso sono predeterminati dall'Amministrazione con atto di Giunta. Allorché ne ricorrono le condizioni l'Ente può dar luogo a procedure di corso-concorso per il personale interno, per le finalità di cui all'art.91, comma 3, del d.lgs.18 agosto 2000, n.267 e s.m. oppure per l'attuazione del nuovo ordinamento professionale di cui agli artt.2, comma terzo, 3, 4 e 13 e All. A del CCNL, stipulato il 31/03/1999.

7. Per le selezioni interne si attuano le norme del successivo art.8.

8. Ferme restando le riserve di legge, si considerano posti disponibili sia quelli vacanti alla data del bando di concorso, sia quelli, che risultano tali per effetto di collocamenti a riposo previsti nei dodici mesi successivi, fatti salvi i poteri dell'Amministrazione di operare in base all'art. 3, comma 2 del CCNL 31.03.1999, con l'intercambiabilità dei profili professionali a categoria costante.

9. Le modalità per l'ammissione dei concorrenti, l'espletamento dei concorsi ed i criteri per la valutazione dei titoli e delle prove sono predeterminati dalle norme del presente regolamento, alle quali l'Amministrazione e le Commissioni Giudicatrici o i soggetti giuridici privati incaricati del servizio hanno l'obbligo di attenersi rigorosamente, assicurando a tutti i candidati le condizioni di eguaglianza di giudizio, garantite dall'art.51 della Costituzione italiana¹⁸ e dalla L.10 aprile 1991, n.125¹⁹, che detta norme per la pari opportunità tra uomini e donne.

10. Le modalità per la costituzione dei rapporti di lavoro a tempo determinato o a carattere stagionale sono disciplinate dalle norme del successivo Capo X e tengono conto del d.lgs 6 settembre 2001, n.368²⁰.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

Art. 4

NORME DI RIFERIMENTO - RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Per i rapporti di lavoro a part-time si applicano le clausole del contratto collettivo nazionale del comparto Regioni-Autonomie locali e le disposizioni del presente regolamento e si rispettano i limiti previsti dall'art.92 del d.lgs.18 agosto 2000, n.267 e s.m., per quanto compatibili.

2. Con le medesime procedure e modalità di cui ai commi 1^a e 3^a dell'articolo precedente è reclutato il personale a tempo parziale, di cui alla legge 29 dicembre 1988, n.554²¹ e alle clausole dei contratti collettivi (progetti finalizzati) e secondo quanto disciplinato dagli art. 4, 5, 6 e 7 del CCNL dei dipendenti stipulato il 14 settembre 2000²² e art. 11 del CCNL stipulato il 22 gennaio 2004.

Art. 5

NORME DI RIFERIMENTO - RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. Per i rapporti di impiego a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, si applicano le disposizioni del presente regolamento in conformità a quanto previsto dalle norme suppletive e cedevoli del d.lgs.18 agosto 2000, n.267 e s.m. e le disposizioni del d.lgs.6 settembre 2001, n.368, fatte salve le specificazioni, di cui all'art.92, comma 2, del d.lgs.18 agosto 2000, n.267 e s.m.. Si applicano le disposizioni dell'art. 7 del CCNL dei dipendenti stipulato il 14 settembre 2000 .

2. Il Comune può attivare contratti mediante Agenzia Interinale, (somministrazione di lavoro) applicando la legge 24 giugno 1997, n.196²³ e s.m. e del d.lgs. 10 settembre 2003, n.276²⁴ , secondo quanto disposto dall'art.2 del CCNL stipulato il 14 settembre 2000²⁵ .

3. Per esigenze di servizio il Comune si avvale di forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa. In particolare stipula contratti a tempo determinato, di formazione e lavoro e di altri rapporti formativi e di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, applicando oltre all'art.4 del d.lgs. 6 settembre 2001, n.368²⁶ in materia di lavoro a tempo determinato, anche le norme dell'art.3 del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726²⁷ convertito con modificazioni dalla Legge 19 dicembre 1984, n. 863, dall'art.16 del D.L. 16 maggio 1994, n. 299²⁸ , convertito, con modificazioni, dalla Legge 19 luglio 1994, n. 451 in materia di contratti di formazione e lavoro, e le norme della legge 24 giugno 1997, n.196 e del d.lgs. 10 settembre 2003, n.276 , in materia di prestazione di lavoro temporaneo ed ogni altra successiva disciplina relativa a tali materie.

4. Le modalità per la costituzione dei rapporti di lavoro a tempo determinato o a carattere stagionale sono disciplinate dalle norme del successivo **Capo X e tengono** conto del d.lgs 6 settembre 2001, n.368 e del d.lgs. 10 settembre 2003, n.276 .

Art. 6

NORME SPECIALI - FORMAZIONE E LAVORO

1. Per la selezione del personale da assumere a seguito di attuazione di programma di formazione e lavoro si adottano forme di selezione speciali, che sono determinate in apposito bando



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

o avviso pubblico.

2. La successiva valutazione della preparazione conseguita dai candidati a conclusione del progetto formativo sarà oggetto di apposito giudizio da parte del responsabile del Settore di competenza tramite una relazione scritta nella quale esprimerà un giudizio sull'operato del dipendente;

3. Il responsabile del Settore di competenza esprimerà il proprio giudizio sull'operato del dipendente solo a seguito della verifica dell'acquisita professionalità da parte del dipendente stesso;

4. La verifica dell'acquisita professionalità da parte del dipendente verrà effettuata richiedendo allo stesso di redigere, almeno un mese prima della scadenza del contratto di formazione e lavoro, un elaborato che abbia come contenuto la redazione di atti amministrativi, elaborati tecnici, illustrazione di procedimenti organizzativi e gestionali, approfondimenti su ipotesi concrete di lavoro relative alla categoria e al profilo professionale in cui è inquadrato il dipendente.

5. Sarà compito del responsabile del settore di competenza indicare al dipendente la materia e/o l'attività oggetto dell'elaborato scritto.

6. Il dipendente dovrà quindi relazionare sull'elaborato di fronte ad un'apposita commissione nominata secondo le norme del presente regolamento relativamente alle prove concorsuali.

7. La commissione redigerà apposito verbale dal quale risulti il giudizio di idoneità o non idoneità del dipendente.

Art. 7

NORME DI RIFERIMENTO - RAPPORTI DI TELELAVORO

- 1 Il Comune può attivare contratti con la disciplina del telelavoro di cui all'art. 4 della legge 16 giugno 1998, n.191²⁹ ed il regolamento di attuazione, d.P.R.8 marzo 1999, n.70³⁰ e s.m., anche per scelta *intuitu personae* del Sindaco in conformità a quanto previsto dall'art.1 del CCNL dei dipendenti stipulato il 14 settembre 2000.

Art. 7 bis

MOBILITA' VOLONTARIA

1. In riferimento all'art. 30 del Decreto Legislativo 165/2001 e' applicato l'istituto della mobilità' esterna volontaria.
2. La mobilità' e' indetta tramite un avviso pubblico teso ad acquisire le domande degli interessati che devono essere dipendenti appartenenti alle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lgs 165/2001 inquadrati nella categoria o profilo professionale pari o corrispondente al posto che si intende ricoprire, con eventuali requisiti aggiuntivi stabiliti nell'avviso stesso, entro un termine da stabilire da parte del Responsabile.
3. I candidati non devono aver riportato, nei due anni precedenti la data di scadenza del bando, sanzioni disciplinari, ne' avere provvedimenti disciplinari in corso.
4. Per partecipare alla mobilità' i candidati devono presentare allegato alla domanda un curriculum professionale, oltre al nulla osta preventivo dell'Amministrazione di Appartenenza, qualora richiesto nel bando.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

5. La selezione sarà effettuata da apposita commissione nominata con gli stessi criteri adottati per i procedimenti concorsuali;
6. La selezione avverrà:
 - a. sulla valutazione dei contenuti del curriculum anche con riferimento alla tipologia del posto da ricoprire;
 - b. sulla valutazione di quanto emergerà da un successivo colloquio, se la commissione lo riterrà opportuno.
7. Nel caso in cui nessuno dei partecipanti superi le fasi della selezione non si procederà alla copertura del posto.
8. Il trasferimento è subordinato al consenso dell'Amministrazione di appartenenza da acquisire entro 30 giorni dalla comunicazione della disponibilità all'assunzione, qualora non sia stato chiesto il nulla osta preventivo. Il termine per giustificati motivi oggettivi può essere prorogato. Decorso il termine si procederà allo scorrimento della graduatoria approvata.
9. I candidati alla mobilità devono avere superato il periodo di prova nell'Ente di appartenenza.

Art. 7 ter

MOBILITA' OBBLIGATORIA

1. In base all'art. 34 bis del D.Lgs 165/2001 prima di avviare le procedure di assunzione di personale il responsabile del settore interessato o il Segretario Comunale se riguarda più settori, comunica alle strutture regionali e provinciali di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997 n. 469 l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso, nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste.

2. In mancanza di risposta decorso due mesi dalla ricezione della comunicazione si può procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non è intervenuta l'assegnazione di personale collocato in disponibilità.

Art. 8

PROCEDURE SELETTIVE INTERNE

1. In conformità alle norme dell'art.52, comma 1, del d.lgs.30 marzo 2001, n.165³¹ e s.m., il prestatore di lavoro per il suo sviluppo professionale può essere sottoposto a procedure concorsuali o selettive interne *per progressione verticale* nell'Ente.

2. Sono ammessi i dipendenti iscritti alla categoria professionale inferiore a quella oggetto della selezione in possesso:

- a) del titolo di studio richiesto per l'accesso alla categoria di destinazione, con anzianità di servizio come determinata dal bando;
- b) del titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno con una anzianità di servizio determinata nel bando;
- c) dal titolo di studio ulteriormente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno con



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

l'anzianità di servizio determinata nel bando;

3. Le procedure selettive potranno essere precedute e/o integrate e/o seguite da idonei momenti formativi limitatamente alle ipotesi che la carenza del titolo di studio ordinariamente richiesto per l'accesso dall'esterno alla posizione interessata risulti non in grado di assicurare, all'amministrazione, un congruo assolvimento delle attribuzioni della posizione professionale da ricoprire;

4. Alle procedure selettive potranno partecipare i dipendenti del Comune di Montespertoli con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato pieno o parziale costituito con lo stesso Ente ascritti alla categoria professionale immediatamente inferiore a quella di destinazione in possesso dei requisiti previsti dal presente regolamento;

5. I requisiti di accesso dovranno essere posseduti sotto pena di esclusione, alla data di scadenza del termine stabilito, nel relativo bando, per la presentazione della domanda di ammissione;

6. I dipendenti che intendono partecipare dovranno possedere oltre ai requisiti generali previsti per l'accesso all'impiego, i requisiti speciali, se ed in quanto richiesti, di cui alle successive disposizioni del presente regolamento

7. Per anzianità di servizio si intende solo quella maturata all'interno del Comune di Montespertoli alla data di scadenza di presentazione della domanda di partecipazione

8. Le deroghe al possesso del titolo di studio ordinariamente richiesto per l'accesso dall'esterno potranno non operare nelle ipotesi in cui ciò risulti di rilevante opportunità, determinante o necessario all'esercizio delle attribuzioni afferenti la posizione da ricoprire;

9. Nell'anzianità di servizio verrà computata anche quella attribuita in attuazione delle disposizioni di prima applicazione dell'inquadramento di personale di cui all'art. 7 comma 1 del ccnl del 31.3.1999 in materia di nuova classificazione professionale del personale dipendente.

10. Di norma per le modalità di svolgimento delle procedure selettive si farà riferimento a quelle previste in merito alle stesse dal Regolamento, se ed in quanto compatibili, per i concorsi pubblici;

ART. 9

MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE PROCEDURE SELETTIVE INTERNE

1. Le procedure selettive potranno svolgersi con le modalità che seguono:

- a) per esami
- b) per titoli
- c) per titoli ed esami

a) Svolgimento per esami

Le prove alle quali possono essere sottoposti i concorrenti che partecipano alla selezione sono:

- i. quelle dell'art. 33 del presente regolamento;
- ii. il colloquio attitudinale;
- iii. il colloquio a contenuto teorico-pratico;
- iv. prova pratica;

ii) il colloquio attitudinale consisterà e/o:



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

- nell'accertamento delle effettive cognizioni pratiche acquisite dal dipendente e ritenute rilevanti in ragione delle specifiche attribuzioni riferite alla particolare posizione funzionale da ricoprirsi;
- nell'accertamento del reale grado di attitudine, abilità, propensione ed idoneità di assolvimento funzionale delle competenze del posto oggetto di selezione.

iii) Il colloquio a contenuto teorico-pratico consisterà;

nell'accertamento del livello di conoscenza e di approfondimento degli aspetti teorico-dottrinali del posto oggetto di selezione nonché delle reali conoscenze pratiche necessarie per l'assolvimento delle attività tipiche della categoria e del profilo professionale posti a selezione e caratterizzante gli stessi;

iv) La prova pratica potrà consistere:

- a. nella redazione di atti amministrativi, elaborati tecnici, illustrazione di procedimenti organizzativi e gestionali, approfondimenti su ipotesi concrete di lavoro relative alla categoria e al profilo professionale posto a selezione;
- b. nella risposta a quesiti, per i quali potrà essere prescritto di non superare un determinato numero di righe o di tempo, a contenuto pratico avente ad oggetto lo svolgimento di funzioni e competenze inerenti al posto da coprire.

2) Per lo svolgimento degli esami e per tutto quanto a ciò necessario si farà riferimento a quanto riportato nel regolamento ed ai criteri definiti nel bando.

B) Svolgimento delle procedure selettive per titoli

1. Potranno essere oggetto di valutazione i seguenti gruppi di titoli:

- i) titoli di servizio
- ii) titoli vari
- iii) curriculum
- iv) credito formativo
- v) credito lavorativo

2. la commissione procede alla determinazione delle modalità per la valutazione dei titoli prima di prendere visione della documentazione presentata dai candidati e/o dall'ufficio dell'Ente osservando, compatibilmente, i criteri stabiliti dal Regolamento e/o dalla delibera della Giunta che indice il concorso;

3. Ad ogni commissario sono attribuiti per la valutazione al massimo 3,33 punti, ad eccezione del Presidente che ne ha 3,34;

4. Il punteggio totale assegnato alla Commissione, che comunque non potrà superare i 10/10 dovrà dalla stessa essere ripartito nell'ambito dei seguenti gruppi di titoli:

- i. titoli di servizio non più di 3,33 punti
- ii. titoli vari non più di 1,0 punti
- iii. curriculum non più di 1,67 punti
- iv. credito formativo non più di 2,0 punti
- v. credito lavorativo non più di 2,0 punti

5. qualora la valutazione dei titoli non ottenga voto unanime ognuno dei commissari esprime il proprio voto e viene assegnato al concorrente per ogni titolo il punteggio risultante dalla media dei voti espressi;



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

6. Nei concorsi per titoli ed esami deve essere effettuata prima della correzione degli elaborati
7. per la valutazione dei titoli di servizio:

- i. può essere stabilito dalla commissione un limite massimo e minimo di servizio valutabile;
- ii. è ammesso a valutazione il servizio prestato di ruolo e non di ruolo presso Comuni, Province, loro Consorzi, Regioni solo per funzioni corrispondenti ed equiparabili a categorie non inferiori di una a quella a cui si riferisce il posto messo a concorso;
- iii. i servizi prestati presso aziende private possono essere oggetto di valutazione solo se ciò è espressamente previsto dal bando di concorso;
- iv. i servizi prestati presso lo Stato possono essere valutati solo se ciò è espressamente previsto nel bando di concorso e se essi sono riconducibili alle funzioni corrispondenti ed equiparabili a quella del posto messo a concorso;
- v. sono ammessi a valutazione i servizi prestati con esclusione delle frazioni di mese;
- vi. ai servizi a orario ridotto è attribuito un punteggio proporzionato alla durata degli stessi rispetto al normale orario di lavoro
- vii. la commissione provvederà ad individuare quali dei servizi prestati sono valutabili;
- viii. non potranno essere oggetto di valutazione gli anni di servizio prestati richiesti come requisiti per partecipare al concorso;
- ix. il servizio reso presso altri enti pubblici in regime di "locatio operis" potrà essere valutato solo se di analogo contenuto professionale del posto messo a concorso;

8. *La valutazione dei titoli vari dovrà avvenire con le seguenti modalità:*

- i. saranno valutati tutti quelli il cui contenuto è riferibile al proprio profilo professionale del posto a concorso e tra questi:
- ii. le pubblicazioni attinenti direttamente o indirettamente i contenuti professionali del posto a concorso;
- iii. i titoli di studio conseguiti oltre quello necessario per l'assunzione in servizio;
- iv. i titoli di specializzazione e/o qualificazione del concorrente che non siano stati oggetto di valutazione tra i titoli vari;
- v. le specializzazioni conseguite in attività connesse o usufruibili con l'espletamento delle funzioni del posto a concorso o per lo stesso espressamente richieste;
- vi. non è valutabile il titolo di studio utilizzato per l'assunzione in servizio;
- vii. i titoli di studio conseguiti potranno essere valutati solo se: pari o superiori a quello prescritto per la partecipazione a concorso; è stato certificato il superamento, se previsto, dell'esame finale; se siano attinenti alle funzioni del posto messo a concorso ed ai contenuti professionali di quest'ultimo

9. *La valutazione del curriculum professionale avrà ad oggetto:*

- i. ogni attività ed ogni altro elemento di valutazione del concorrente che non abbia già dato luogo all'attribuzione di punteggio negli altri gruppi di titoli;



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

- ii. la formazione, le attività culturali e professionali che, per le loro connessioni, evidenziano l'attitudine all'esercizio delle funzioni attribuite al posto a concorso;
- iii. le specializzazioni conseguite, i corsi di perfezionamento e aggiornamento frequentati riferibile alle attività professionali attinenti alle funzioni del posto a concorso;
- iv. gli incarichi speciali svolti e quelli di svolgimento di mansioni superiori formalmente assegnate;
- v. eventuali encomi;
- vi. nella valutazione del curriculum dovrà essere tenuto conto delle sanzioni disciplinari irrogate negli ultimi due anni antecedenti la data di indizione del concorso che ridurranno il punteggio complessivamente attribuito come segue:
 1. per ogni censura punti 0,17;
 2. per ogni multa punti 0,33;
 3. per ogni sospensione della qualifica punti 0,50;

10. La valutazione del "credito formativo" avrà per oggetto i momenti formativi esperiti dall'Amministrazione Comunale di Montespertoli, direttamente e/o mediante terzi, e conclusi con il rilascio di un attestato e/o di analoga documentazione comprovante la partecipazione;

m) *la valutazione del Credito lavorativo* avrà ad oggetto:

- i) l'insieme dei giudizi attribuiti al dipendente per la progressione economica orizzontale e/o per la produttività individuale e/o per il conseguimento di obiettivi e risultati dell'attività svolta nel comune di Montespertoli;
- ii) il giudizio espresso dal responsabile della struttura organizzativa di appartenenza, o collegialmente da più responsabili di unità organizzative di appartenenza del dipendente interessato alla selezione sui suoi trascorsi lavorativi e professionali nel comune di Montespertoli

c) svolgimento per titoli ed esami

1. Per tale tipo di svolgimento si rinvia a quanto disposto dai precedenti commi;

Art. 10

ATTIVAZIONE DELLE PROCEDURE SELETTIVE INTERNE

1. Per l'attivazione delle procedure selettive il Responsabile del Settore che bandisce il concorso di cui all'art. 8 del presente regolamento potrà disporre:
 - a. il posto da ricoprire;
 - b. l'entità dell'anzianità di servizio;
 - c. il titolo di studio richiesto;
 - d. l'esercizio della facoltà di cui al comma 3 dell'art. 8 del presente regolamento
 - e. il profilo professionale al quale far riferimento per il calcolo dell'anzianità maturata per i concorsi interni;
 - f. tutto quanto necessario per lo svolgimento delle procedure;



COMUNE DI MONTEPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

Art. 11

GRADUATORIE DEI CONCORSI - EFFICACIA

1. Le graduatorie dei concorsi esterni conservano efficacia per 3 anni decorrenti dalla data della delibera di approvazione delle stesse.
2. L'efficacia delle graduatorie può essere estesa a maggiori periodi, se previsto per legge.
3. Durante tale periodo l'Amministrazione ha facoltà di utilizzare le stesse per la copertura degli ulteriori posti di pari categoria e profilo professionale, che si rendono successivamente disponibili, salvo che enti terzi non richiedano di accedervi e la Giunta comunale concede nulla osta.
4. Le graduatorie delle selezioni interne terminano la propria validità con il completamento della procedura di copertura del posto messo a concorso;

Art. 12

NORME TRANSITORIE

1. I concorsi per i quali alla data di entrata in vigore del presente regolamento le Commissioni Giudicatrici hanno già iniziato le operazioni concorsuali, restano disciplinati dalle norme regolamentari vigenti alla data in cui è stata deliberata l'indizione, in quanto compatibili con disposizioni legislative. La Commissione completa i suoi lavori e il Responsabile, Capo settore competente procede, osservando le norme predette, alla nomina dei vincitori, esclusivamente per i posti per i quali è stato inizialmente indetto il concorso.

2. I concorsi già indetti e per i quali le procedure concorsuali non hanno ancora avuto inizio, sono revocati dal Responsabile, Capo settore competente. La tassa corrisposta per il concorso revocato è inglobata dall'amministrazione a copertura delle spese già sostenute.

3. Per derogare alle disposizioni del 2° comma precedente occorre apposita delibera di Giunta comunale, in tal senso, salvo valutazione di conservazione dei concorsi stessi, mediante atto esplicito.

CAPO II

PROCEDURE DI APERTURA DEL CONCORSO

Art. 13

DETERMINAZIONE CHE INDICE IL CONCORSO

1. La determinazione, che indice il concorso, è adottata dal Responsabile del Settore Gestione Risorse, che ne pubblica anche il bando.
2. Tali determinazioni sono adottate dal Responsabile del Settore Gestione Risorse, che assume i provvedimenti, in forza dei quali i posti si rendono vacanti, salvo che gli stessi sono già previsti o destinati a concorsi precedentemente indetti, in applicazione di quanto stabilito dal 6° comma del presente articolo.
3. Per i posti di nuova istituzione l'indizione del concorso ha luogo dopo che i provvedimenti istitutivi sono divenuti definitivamente eseguibili, entro i limiti numerici consentiti dalle disposizioni vigenti e secondo i programmi generali di potenziamento dei servizi e degli uffici



COMUNE DI MONTEPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

stabiliti dall'Amministrazione, tenuto conto delle effettive disponibilità di bilancio necessarie per la copertura dei relativi oneri finanziari.

4. L'indizione di concorsi per i posti di cui ai precedenti 2° e 3° comma, in via di autotutela, può essere sospesa dalla Giunta, ove la stessa ritenga necessario approfondire l'opportunità o meno del loro mantenimento, in rapporto a processi di riorganizzazione generale o settoriale dell'Ente. Se la Giunta decide di non proseguire nei concorsi indetti, il Responsabile del Settore Gestione risorse, ricevuto l'indirizzo, provvede alla revoca.

5. Il concorso è indetto per il numero dei posti disponibili alla data di adozione della determinazione, intendendosi per tali quelli a quel momento già vacanti e quelli per i quali sono già stati adottati provvedimenti di collocamento a riposo, che hanno effetto nei 12 mesi successivi. Nel bando è precisato che agli stessi possono aggiungersi quelli che si rendono vacanti per ulteriori collocamenti a riposo, che avvengono entro 12 mesi successivi alla data del bando di concorso. Scaduto tale termine e verificandosi l'ipotesi di cui sopra, il Responsabile del Settore Gestione Risorse, con propria determinazione, dà atto degli ulteriori posti resisi vacanti, che si aggiungono a quelli per i quali è stato bandito il concorso. A tale adempimento il Responsabile del Settore Gestione risorse provvede con la determinazione, che approva gli atti del concorso.

6. Alla stipula dei contratti individuali conseguenti procede il Responsabile del Settore Gestione risorse. Essi comprendono anche quelli relativi ai posti come sopra aggiunti a quelli inizialmente previsti.

7. Resta comunque garantita la priorità discrezionale della Giunta di svincolarsi da quanto riportato nei commi precedenti nei casi in cui, eccezionalmente, si verificano disposizioni normative particolarmente restrittive che non consentano il normale automatismo sopra descritto;

Art. 14

BANDO DI CONCORSO - NORME GENERALI

1. Il bando del concorso è approvato con la determinazione che lo indice, del quale costituisce allegato.

2. Il contenuto del bando di concorso ha carattere vincolante per l'Amministrazione, per i concorrenti, per la Commissione Giudicatrice e per tutti coloro, che intervengono nel procedimento concorsuale.

3. Eventuali modifiche od integrazioni del bando di concorso sono determinate prima della scadenza del termine ultimo per la partecipazione al concorso. In tal caso il termine di scadenza del concorso è prorogato per un tempo pari a quello già trascorso dal momento dell'apertura del concorso a quello di pubblicazione dell'integrazione del bando. Le modifiche ed integrazioni sono rese note con le stesse modalità previste per la pubblicità dei bandi di concorso e sono portate a conoscenza con le stesse modalità di diffusione del bando.

4. La previsione con determinazione di procedere a preselezione o a prova scritta mediante quiz in sostituzione di prova su un tema è disposta, anche a seguito di scadenza dei termini per l'inoltro delle domande di partecipazione, purché è comunicata ai candidati la decisione contestualmente alla convocazione a sostenere la prova preselettiva o in sostituzione della prova scritta, selettiva a quiz.

Art. 15

BANDO DI CONCORSO - CONTENUTI



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

1. Il bando di concorso contiene:

1. estremi dell'atto con il quale è stato indetto il concorso;
2. individuazione del numero dei posti, del profilo professionale e della categoria del posto messo a concorso;
3. il trattamento economico lordo assegnato ai posti messi a concorso, dettagliato specificatamente in tutte le sue componenti, con gli opportuni rinvii di riferimento ai contratti collettivi nazionali in vigore;
4. i requisiti generali e speciali obbligatoriamente richiesti per la partecipazione al concorso;
5. i requisiti oggettivi della domanda;
6. il termine e le modalità di presentazione delle domande;
7. il modello di domanda;
8. il modello per l'indicazione dei titoli di precedenza o preferenza adottati in analogia all'art.5, comma 4 del d.P.R.9 maggio 1994, n. 487³² e s.m.;
9. il diario, la sede, nonché l'ora di tutte le prove, ove possibile;
10. le prove, che devono essere sostenute dai candidati: preselezione a quiz, prova scritta a quiz, prova scritta o prove scritte su una traccia, prova orale, prova pratica, ecc.
11. le materie oggetto di tutte le prove di esame
12. le modalità di superamento delle prove d'esame;
13. le modalità di versamento della tassa di concorso ed il suo importo che è pari a +.10,33 (salvo diverse determinazioni);
14. nei concorsi per titoli, i criteri per la valutazione degli stessi;
15. modalità per la definizione della graduatoria;
16. termine e modalità di pubblicazione della graduatoria o altre forme di pubblicità;
17. la documentazione necessaria, che è consegnata dai vincitori, entro un termine determinato, per poter prendere servizio;
18. richiamo di conformità dei contenuti del bando e delle modalità con le quali è espletato il concorso alle norme del presente regolamento e alle disposizioni di legge vigenti in materia o ad altra specifica normativa, che concreta fattispecie giuridiche corrispondenti alle esigenze;
19. validità della graduatoria e facoltà dell'amministrazione per l'utilizzo;
20. 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.57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165³³ e s.m..
21. eventuali altre informazioni necessarie per lo specifico procedimento.

Art. 16

BANDO DI CONCORSO - PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

1. La pubblicazione del bando di concorso in Albo pretorio e presso spazi della casa comunale ove accede il pubblico, è effettuata, con le modalità previste dal presente articolo, per la durata di:
 - 30 giorni per i concorsi pubblici salvo termini minori previsti nel bando stesso;
 - 20 giorni per i concorsi interni o selezioni interne salvo termini diversi previsti dal bando stesso;antecedenti al termine ultimo per la presentazione delle domande di partecipazione e degli atti a corredo delle stesse.
2. Ai bandi di concorso ed alle selezioni è data la più ampia pubblicità, al fine di assicurare la



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

massima partecipazione possibile.

3. Il bando di concorso è pubblicato integralmente o per sintesi, quale avviso di bando. In caso di pubblicazione di un avviso di bando, questo contiene gli estremi del bando e l'indicazione della scadenza del termine per la presentazione della domanda.

4. Il Settore Gestione Risorse, individua, in relazione alla natura del concorso, le forme di pubblicità più idonee e dispone tempestivamente tutte le operazioni necessarie affinché i bandi dei concorsi pubblici siano eventualmente:

- a) trasmessi, per pubblicazione nei rispettivi albi, a tutti i comuni del Circondario Empolese valdelsa;
- b) fatti pervenire alle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative esistenti all'interno dell'Ente;
- c) inviati, per estratto che ne riassume i contenuti essenziali, alle redazioni locali dei giornali quotidiani se la forma di pubblicità è nell'atto di indizione del concorso;
- d) pubblicati nel sito Internet ufficiale dell'ente e/o presso altri siti e stampabili dai visitatori del sito.

5. Il Responsabile del Settore Gestione Risorse può stabilire, altre o diverse forme di pubblicità nella determinazione, che indice il concorso pubblico.

6. I bandi dei concorsi interni sono pubblicati, a cura del Settore competente all'Albo Pretorio, in tutte le sedi separate dell'Ente, in modo che ne sia assicurata, dalla data di apertura del concorso, la conoscenza da parte di tutti i dipendenti interessati. Copia di tali bandi è inviata alla R.S.U.

7. Copia dei bandi è rilasciata, senza spese, attraverso il sistema telematico o con posta elettronica direttamente presso gli uffici competenti del Comune (Ufficio concorsi, o Ufficio relazioni con il pubblico) a tutti coloro che ne fanno richiesta.

8. Con la determinazione del Responsabile, Capo settore competente, che dispone in caso di concorsi interni o esterni, l'ammissione o l'esclusione dei concorrenti, o all'ammissione con riserva di tutti i concorrenti, che hanno presentato domanda di partecipazione al concorso, è dato atto dell'avvenuto espletamento delle procedure di pubblicazione, notifica e diffusione del bando di concorso.

CAPO III

PROCEDURE E REQUISITI PER L'AMMISSIONE AI CONCORSI

Art. 17

AMMISSIONE DEI CANDIDATI AL CONCORSO

1. Per la partecipazione al concorso è necessario che il candidato ha presentato domanda, redatta in carta semplice, utilizzando l'apposito modello o comunque, se consentito dal bando, con i contenuti corrispondenti al modello.

2. L'ammissione dei concorrenti alle procedure selettive, l'ammissione con riserva e l'esclusione delle stesse vengono disposte con determinazione del Responsabile del Settore Gestione Risorse, a seguito dell'istruttoria effettuata.

L'ammissione con riserva si applica per omissioni e/o imprecisioni per le quali si rendano necessarie integrazioni o perfezionamenti delle domande di ammissione presentate in quanto caratterizzate da irregolarità sanabili. Lo scioglimento della riserva viene subordinato alla verifica dell'effettivo possesso dei requisiti richiesti. L'ammissione con riserva è comunicata al concorrente



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

interessato nei modi previsti dall'art.14 e 38 del d.P.R.28 Dicembre 2000, n.445³⁴ o attraverso fax e/o attraverso il servizio postale con raccomandata con avviso di ricevimento.

Nella suddetta comunicazione si specificano le integrazioni necessarie e si indica il termine temporale entro il quale si dovranno sanare le irregolarità riscontrate, trascorso il quale si applica inderogabilmente l'automatica esclusione dalle procedure selettive.

3. Sono dichiarati sempre esclusi dal concorso tutti coloro la cui domanda di ammissione presenta le seguenti irregolarità non sanabili dopo la scadenza dei termini fissati nel bando di concorso:

- a) presentazione della domanda di concorso fuori dai termini disposti dal bando;
- b) omessa sottoscrizione della domanda di ammissione da parte del candidato
- c) mancato versamento nei termini indicati dal bando della tassa di concorso.
- d) Mancato possesso dei requisiti prescritti dal bando di concorso;

4. La verifica dei requisiti di cui ai commi precedenti è di competenza dell'ufficio del personale ed è svolta in modo tempestivo, anche in corso di pubblicazione del relativo bando di concorso.

5. Le comunicazioni ai candidati inerenti le esclusioni sono trasmesse agli stessi nei modi previsti dall'art.14 e 38 del d.P.R.28 Dicembre 2000, n.445 attraverso fax e/o il servizio postale con raccomandata con avviso di ricevimento.

6. L'amministrazione ricorre ai controlli delle domande di ammissione pervenute di cui all'art.71 e seguenti del d.P.R.28 dicembre 2000, n. 445 e s.m.. ogni qual volta si consideri dubbia una domanda pervenuta e comunque su un numero di domande, estratte a sorte, pari al 20% delle domande pervenute e comunque almeno 1 domanda;

Qualora dal controllo emerga la non veridicità del contenuto delle dichiarazioni, il dichiarante decade dai benefici conseguiti, sulla base delle dichiarazioni non veritiere, fermo restando quanto previsto dall'art.76 del d.P.R.28 dicembre 2000, n. 445 e s.m., in materia di sanzioni penali.

7. Gli elenchi dei candidati che hanno presentato domanda di partecipazione al concorso nel rispetto dei commi suddetti sono redatti con procedura informatica e contengono cognome e nome, data e luogo di nascita, con l'indicazione del Comune e della Provincia di nascita.

8. Le determinazioni, adottate dal Responsabile, Capo settore competente, sono dichiarate immediatamente eseguibili e trasmesse in copia, al Presidente della Commissione Giudicatrice del concorso. Per le altre l'invio alla Commissione avviene dopo che esse hanno conseguito l'esecutività per decorso dei termini.

9. I concorrenti risultati vincitori consegnano i seguenti documenti:

- a) dichiarazione di accettazione della nomina - salvo l'atto formale di stipula del contratto individuale - nella quale il concorrente dà espressamente atto di conoscere ed accettare tutte le norme e condizioni previste dal bando di selezione pubblica e dai Regolamenti in materia vigenti nel Comune;
- b) certificato di nascita;
- c) certificato di cittadinanza italiana o di altro stato dell'Unione europea;
- d) certificato di godimento dei diritti politici, ovvero che non è occorso in alcuna delle cause che, ai sensi delle vigenti disposizioni, ne impediscano il godimento;
- e) titolo di studio richiesto dal bando e patente (se richiesta) o altri titoli;
- f) copia del foglio matricolare o dello stato di servizio militare ovvero altro idoneo documento o



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

certificato dal quale risulta la posizione del vincitore in relazione agli obblighi derivanti dalle leggi sul reclutamento militare (da prodursi dai vincitori di sesso maschile);

g) certificazioni comprovanti il diritto alle preferenze e precedenza vantate;

10. La documentazione di cui alle lettere b) e c) può essere sostituita con l'esibizione, da parte del candidato, della carta d'identità in conformità all'art.45 del d.P.R.28 dicembre 2000, n. 445 .

11. La documentazione relativa ai punti d), e), f) e g) può essere sostituita da dichiarazione sostitutiva di certificazione in conformità all'art.46 del d.P.R.28 dicembre 2000, n. 445 .

12. L'amministrazione ricorre ai controlli di cui all'art.71 e seguenti del d.P.R.28 dicembre 2000, n. 445 e s.m.. Qualora dal controllo emerge la non veridicità del contenuto delle dichiarazioni, il dichiarante decade dai benefici conseguiti, sulla base delle dichiarazioni non veritiere, fermo restando quanto previsto dall'art.76 del d.P.R.28 dicembre 2000, n. 445 e s.m., in materia di sanzioni penali.

L'ufficio personale

13. Ove nel corso della istruttoria si riscontra la carenza di uno dei requisiti dichiarati, il candidato perde i benefici conseguiti, in seguito alle dichiarazioni stesse e l'Amministrazione compie le attività conseguenti, come previste dalle leggi vigenti. Di tale situazione si dà atto con determina del Responsabile del Settore competente.

14. L'istruttoria è completata entro i termini previsti per l'assunzione, dal bando o da altri atti dell'Amministrazione.

Art. 18

REQUISITI GENERALI E SPECIALI

1. Per l'ammissione ai concorsi indetti dal Comune gli aspiranti possiedono i seguenti requisiti generali:

a) Essere cittadini italiani o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea, ovvero essere cittadini extracomunitari regolarmente soggiornanti nel territorio dello Stato italiano, salvo i casi previsti al comma 3) del predetto articolo;

b) Godimento dei diritti politici negli stati di appartenenza o di provenienza;

c) aver compiuto l'età di 18 anni;

d) per i concorrenti di sesso maschile: essere in posizione regolare nei riguardi degli obblighi di leva e di quelli relativi al servizio militare, ai sensi dell'art.4 del d.P.R.14 febbraio 1964, n.237 e s.m.

e) titolo di studio e altri titoli richiesti così come indicato nell'allegato A del presente regolamento;

f) non aver riportato condanne penali e non essere stati interdetti o sottoposti a misure che escludono, secondo le leggi vigenti, dalla nomina agli impieghi presso gli Enti Locali;

g) di non essere stato destituito o dispensato dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione o dichiarato decaduto da altro impiego statale;

Altresì sono condizioni indispensabili per l'ammissione.

1) il rispetto del termine di presentazione della domanda di partecipazione al concorso;

2) il pagamento della tassa di concorso di importo pari a +.10,33, (salvo diverse determinazioni) sul conto corrente postale del Comune, intestato alla tesoreria del Comune, indicante, sul retro del bollettino postale, la causale del versamento "tassa concorso" oppure direttamente presso la sede della Tesoreria Comunale;



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

3) la sottoscrizione della domanda di partecipazione al concorso;

2. Con apposito provvedimento del Responsabile, Capo settore competente, sono stabiliti, ad integrazione del presente regolamento, i requisiti speciali necessari per l'ammissione ai concorsi per particolari categorie per le quali, in rapporto ai relativi profili professionali, sono richiesti:

- a) esperienze di servizio e di attività in specifiche posizioni di lavoro, per periodi di durata prestabilita;
- b) titoli comprovanti il conseguimento di particolari specializzazioni od esperienze professionali;
- c) abilitazioni all'esercizio di attività professionali, alla conduzione di mezzi e macchine speciali;
- d) altri eventuali requisiti previsti per particolari profili professionali (limiti massimi di età, requisiti fisici - altezza, piena funzionalità visiva e uditiva piena funzionalità degli arti superiori ed inferiori - e psichici allorché se ne valuta la necessità);
- e) certificazioni particolari per le categorie protette.

3. Ai sensi del D.P.C.M. 07 febbraio 1994 n. 174 "Regolamento recante norme sull'accesso dei cittadini degli Stati membri dell'Unione Europea ai posti di lavoro presso le amministrazioni pubbliche": le tipologie di funzioni delle amministrazioni pubbliche per il cui esercizio si richiede il requisito della cittadinanza italiana sono le seguenti:

a) funzioni che comportano l'elaborazione, la decisione, l'esecuzione di provvedimenti autorizzativi e coercitivi; b) funzioni di controllo di legittimità e di merito."

4. Tutti i requisiti generali e speciali sono posseduti alla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande di concorso, salvo specifiche disposizioni previste dal bando stesso.

5. Per la stipula del contratto individuale di lavoro il possesso dei requisiti dichiarati nella domanda è documentato dal vincitore, entro il termine perentorio indicato nel bando di concorso o nella richiesta allo stesso inviata dall'Amministrazione.

6. I requisiti generali e quelli speciali previsti dal presente regolamento, sono posseduti, e menzionati nel bando di concorso, anche da coloro, che sono assunti con rapporti di lavoro a tempo determinato od a carattere stagionale.

7. Per le assunzioni a tempo determinato o stagionale la documentazione da prodursi dall'interessato prima dell'inizio del rapporto di lavoro è limitata ai requisiti, non accertabili d'ufficio dall'Ente, attraverso la consultazione dei propri atti, che è effettuata a cura del Settore competente, il quale correda il relativo fascicolo di una certificazione cumulativa. Alla conclusione del rapporto temporaneo di lavoro i documenti prodotti dall'interessato sono, a richiesta, restituiti allo stesso, conservandone in atti fotocopia per uso interno dell'Ufficio.

Art. 19

DOMANDA DI PARTECIPAZIONE E DOCUMENTI

1. Per l'ammissione al concorso i concorrenti presentano domanda di partecipazione, usando il modello, che è allegato al bando di concorso o comunque, se previsto dal bando stesso, secondo lo schema e tutti i contenuti dello stesso, indirizzata, come da modello e nella quale sono tenuti a dichiarare sotto la propria responsabilità:

- a) cognome, nome, luogo e data di nascita,
- b) residenza ed eventuale recapito, se diverso dalla residenza, e l'impegno a comunicare tempestivamente ogni eventuale modificazione del recapito;
- c) di essere in possesso di tutti i requisiti previsti dal bando di concorso e di accettare, incondizionatamente, tutte le ulteriori disposizioni nel bando contenute;



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

- d) di essere consapevole delle sanzioni penali, previste dall'art.76 della d.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 e s.m., per le ipotesi di falsità in atti e di dichiarazioni mendaci;
- e) di allegare o non allegare la dichiarazione relativa ai Titoli di preferenza (Art.5, commi 4° e 5°, d.P.R. 9 maggio 1994, n.487 e s.m.);
- f) di allegare la ricevuta della tassa di concorso di +.10,33 (salvo diverse determinazioni);
- g) altri allegati se previsti dal bando di concorso;
- h) per i concorsi per i quali sono valutati i titoli :di allegare i titoli, indicandone il numero dei documenti.
 - 2. La domanda è firmata dal concorrente quale requisito essenziale.
 - 3. A corredo della domanda i concorrenti allegano:
 - a) la ricevuta del pagamento della tassa di concorso versata nel c/c postale intestato al Servizio Tesoreria del Comune, con a retro la causale del versamento effettuato oppure sul conto corrente bancario della Tesoreria comunale, comprovante il pagamento della tassa di ammissione al concorso. Nella causale di versamento dovrà essere specificato il concorso pubblico per il quale l'importo è stato corrisposto.
 - b) la dichiarazione sotto la propria responsabilità del possesso dei titoli di preferenza o precedenza, ai sensi dell'art.5, comma 4°, del d.P.R. 9 maggio 1994, n.487 e s.m., le cui certificazioni sono richieste ai soli vincitori della selezione prima della eventuale assunzione in servizio (vedi tabella allegato D);
 - c) per i concorsi, che prevedono la valutazione dei titoli, la documentazione comprovante il possesso dei titoli, che il candidato intende sottoporre alla valutazione o dichiarazione sostitutiva, è completa di tutti i dati necessari per la valutazione. In carenza di informazioni idonee sui titoli posseduti non si dà luogo alla loro valutazione.

Art. 20

MODALITÀ' PER LA PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE E DEI DOCUMENTI

1. Per i concorsi pubblici la presentazione delle domande e dei documenti alla stessa allegati da parte di tutti i concorrenti, esterni ed interni all'Amministrazione competente, avviene secondo le modalità previste nel bando, che possono essere: a mezzo fax o per via telematica nei modi, previsti dal d.P.R.28 dicembre 2000, n.445 e s.m., o posta con raccomandata con avviso di ricevimento o con consegna a mano. In tutti i casi i termini di inoltro della domanda sono precedenti alla data di scadenza del bando. Le domande sono assunte al protocollo informatico dell'ente e seguono le regole della gestione documentale informatica in modalità avanzata di cui al D.M. 14 ottobre 2003 se attivata.

2. Nel caso di consegna della domanda di partecipazione al concorso direttamente presso gli uffici competenti del Comune o altri soggetti, anche di diritto privato, incaricati dal Comune, il ricevente ha l'obbligo, su richiesta, di autenticare le copie di eventuali documenti prodotti, in fotocopia, nel rispetto dell'art.18 del d.P.R. 28 dicembre 2000, n.445 e s.m..

3. Nel caso che il termine ultimo coincida con un giorno festivo, lo stesso si intende espressamente prorogato al primo giorno feriale immediatamente successivo.

4. Nella ipotesi in cui la domanda è inoltrata a mezzo del servizio postale, nell'eventualità che il termine ultimo coincide con un giorno di interruzione del funzionamento degli Uffici postali a



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

causa di sciopero, lo stesso si intende espressamente prorogato al primo giorno feriale di ripresa del servizio da parte degli Uffici predetti. In tale caso alla domanda è allegata una attestazione, in carta libera, dell'Ufficio postale dal quale è effettuata la spedizione, da cui risulta il periodo di interruzione ed il giorno di ripresa del servizio.

5. Se l'inoltro avviene a mezzo dei servizi postali sul retro della busta il concorrente appone il proprio nome, cognome ed indirizzo e l'indicazione del concorso al quale intende partecipare; l'omissione di tali indicazioni non comporta l'esclusione dal concorso.

6. Le modalità suddette sono osservate, anche per l'inoltro di atti e documenti richiesti per l'integrazione ed il perfezionamento di istanze già presentate, con riferimento al termine ultimo assegnato per tale inoltro.

7. L'Amministrazione non assume responsabilità per la dispersione di comunicazioni se il fatto non dipende dai propri uffici, né per eventuali disguidi postali o telegrafici o comunque imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o forza maggiore.

8. La data risultante dal bollo apposto dall'Ufficio postale presso il quale è effettuata la spedizione, fa fede, ai fini dell'osservanza del termine, ultimo fissato nel bando di concorso.

Art. 21

PERFEZIONAMENTO DELLA DOMANDA E DEI DOCUMENTI

1. Nel caso che nel corso del procedimento di concorso risulta necessario acquisire informazioni relative ai dati della domanda o alle allegazioni alla stessa, qualora il bando di concorso disponga l'istruttoria delle domande di partecipazione preliminare all'ammissione dei candidati e senza riserva, o in caso di perfezionamento di eventuali allegati obbligatori alla domanda di partecipazione quali requisiti oggettivi della stessa, il candidato, ai sensi dell'art.6 - lett. b), 2° periodo - della legge 7 agosto 1990, n.241³⁵ - è invitato a provvedere al loro perfezionamento, entro il termine accordato, a pena di esclusione dal concorso.

2. Nessuno degli atti presentati in termini può essere restituito al concorrente per il perfezionamento, che è effettuato con atti integrativi e complementari, osservando le modalità tassative indicate al precedente comma. Gli atti integrativi sono trasmessi dal concorrente al ricevente la domanda di partecipazione al concorso, come indicato nel bando di concorso stesso - a mezzo fax o con trasmissione telematica con le modalità di cui all'art.18 del d.P.R.28 dicembre 2000, n.445 e s.m. o con raccomandata con avviso di ricevimento o consegnati direttamente, entro il termine perentorio.

3. In caso di mancato perfezionamento in tutto od in parte degli atti richiesti e in caso di inosservanza del termine perentorio accordato, per l'invio degli stessi, si applica inderogabilmente l'automatica esclusione dalle procedure selettive.

4. Le domande e i documenti presentati per la partecipazione ai concorsi, alle procedure selettive e per l'iscrizione nelle graduatorie per le assunzioni a tempo determinato ed a carattere stagionale, sono presentate conformemente alle prescrizioni di legge e del presente regolamento.

Art. 22

PROCEDURE SELETTIVE INTERNE

1. Alle procedure selettive interne per i posti previsti dall'art. 8 si applicano le norme specificatamente stabilite dal presente regolamento per la partecipazione dei dipendenti già



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

inquadrate in dotazione organica presso l'Ente, fatte salve le norme di legge speciale per particolari situazioni di precariato, che consentono deroghe alle norme generali.

2. La costituzione e il funzionamento delle Commissioni Giudicatrici, la valutazione dei titoli, l'espletamento e la valutazione delle prove, sono disciplinate dalle norme del presente regolamento, con i riferimenti speciali in esse già previsti per i concorsi esterni, salvo quanto stabilito dall'art. 8 del presente regolamento.

3. Si applicano ai concorsi suddetti le norme relative all'efficacia delle graduatorie previste dall'art. 11, in quanto pertinenti e se specificate nel bando quale *lex specialis*.

CAPO IV

COMMISSIONI GIUDICATRICI DEI CONCORSI

Art. 23

COMMISSIONI GIUDICATRICI - COMPOSIZIONE

1. La Commissione Giudicatrice del concorso è nominata con determina del responsabile del Settore Gestione Risorse su indicazione del responsabile del settore di competenza ed è composta da 3 membri nel modo seguente:

- a) il responsabile del Settore competente, con funzioni di Presidente o da altro soggetto esterno in possesso dei requisiti di cui alla lettera b) seguente;
- b) da 2 tecnici esperti nelle materie oggetto del concorso, scelti tra funzionari delle Pubbliche Amministrazioni, oppure docenti ed esperti, purché essi non sono componenti di organo di direzione politica dell'Amministrazione interessata, che non ricoprono cariche politiche e che non sono rappresentanti sindacali o designati dalle Confederazioni ed Organizzazioni Sindacali o dalle associazioni professionali (membri).

2. I componenti della Commissione Giudicatrice vengono nominati in conformità alla legge 10 aprile 1991 n. 125 che garantisce pari opportunità tra uomini e donne ed almeno 1/3 dei posti di componente della Commissione di concorso, salva motivata impossibilità, è riservato a ciascuno dei due sessi, fermo restando il possesso dei requisiti generali di cui sopra;

3. Le Commissioni di concorso per l'accesso ai posti di Responsabile sono presiedute da soggetto esterno di cui alla lettera a) precedente oppure dal Segretario Generale o dal Direttore Generale, secondo quanto deciso dal Sindaco per l'ordinamento reale esistente.

4. Per i concorsi nei cui bandi sono previste prove di carattere pratico, che richiedono alla Commissione l'ausilio di esperti di arti, mestieri, prestazioni d'ordine specializzate, lingue, il responsabile del settore gestione risorse con proprio atto può integrare due membri ausiliari, prescelti fra persone di esperienze ed attività, specificatamente indicate nelle deliberazioni di nomina. S'applicano le disposizioni dell'art. 9 - comma 6^a del d.P.R. 9 maggio 1994, n.487³⁶ e s.m., per gli esami in lingua straniera e per materie speciali. Analogamente si opera nel caso di dover esaminare candidati portatori di handicap, ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n.104 e s.m..

5. Le funzioni di Segretario verbalizzante sono affidate ad un dipendente del Settore competente nominato con atto del Responsabile del Settore predetto, se il servizio di organizzazione del procedimento di concorso o selezione è affidato a professionista o persona giuridica privata può essere nominato segretario di commissione soggetto esperto indicato dall'incaricato stesso del servizio.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

6. Per la validità delle adunanze della Commissione è sempre necessaria la presenza di tutti i membri effettivi.

7. Le commissioni esaminatrici dei concorsi per esami o per titoli ed esami possono essere suddivise in sottocommissioni, qualora i candidati, che abbiano sostenuto le prove scritte superino le 500 unità, con l'integrazione di un numero di componenti, unico restando il presidente, pari a quello delle commissioni originarie e di un segretario aggiunto. A ciascuna delle sottocommissioni non può essere assegnato un numero di candidati inferiore a 250.

8. Possono essere nominati in via definitiva i supplenti tanto per il presidente quanto per i singoli componenti la commissione. I supplenti intervengono alle sedute della commissione nelle ipotesi di impedimento grave e documentato degli effettivi.

9. Quando le prove scritte hanno luogo in più sedi, si costituisce in ciascuna sede un comitato di vigilanza, presieduto da un membro della commissione ovvero da un impiegato dell'Amministrazione di categoria non inferiore a Responsabile, e costituita da due impiegati di categoria non inferiore a D e da un segretario scelto tra gli impiegati di categoria D o C.

10. In forza dell'autonomia e potestà regolamentare di cui al comma 4° dell'art.89 del d.lgs.18 agosto 2000, n. 267 e s.m., i compensi e le spese di vacanza, per i membri delle commissioni di concorso (pubblici o interni o selezioni) sono così determinati:

- a) ai membri e al presidente delle Commissioni Giudicatrici, purché quest'ultimo, se titolare di posizione organizzativa, non sia dipendente dell'Ente, compete un compenso così come determinato dal DPCM 23 marzo 1995 e 8 maggio 1996;
- b) Al segretario della commissione compete la normale retribuzione, nonché la retribuzione per lavoro straordinario, qualora ne ricorrano le circostanze;
- c) I dipendenti dell'amministrazione nominati quali membri del comitato di vigilanza hanno diritto a percepire il trattamento economico ordinario e/o straordinario contrattualmente previsto e determinato;
- d) Ai membri e al presidente che non risiedono nel territorio comunale spetta il rimborso delle spese secondo le modalità stabilite, dall'art. 5 del dpr 23 agosto 1988 n. 395 e successive modificazioni ed integrazioni, per gli appartenenti alle qualifiche apicali, con esclusione del Presidente di commissione dipendente dell'ente;
- e) I componenti della Commissione Giudicatrice che siano dipendenti dell'Amministrazione comunale, ad eccezione del segretario e delle posizioni organizzative, partecipano, di norma, alle sedute della commissione al di fuori dell'orario di lavoro. In tal caso sarà loro corrisposto il compenso di cui alla lettera a);
- f) Qualora i componenti della commissione giudicatrice che siano dipendenti dell'amministrazione comunale partecipino alle sedute della commissione durante l'orario di lavoro, competerà loro la normale retribuzione. In questo caso non verrà loro attribuito il compenso di cui al punto a)
- g) Qualora la partecipazione dei dipendenti dell'amministrazione alle sedute della commissione avvenga, in maniera alternata, sia in orario di lavoro che fuori dal normale orario di lavoro, il compenso di cui alla lettera A verrà rideterminato sulla base dell'incidenza percentuale delle numero delle ore svolte al di fuori del normale orario di lavoro rispetto al totale dell'impegno profuso;

11. Se si procede per esami scritti a quiz, si deroga alle norme dei commi da 7 a 11 precedenti, e le responsabilità della organizzazione e della gestione sono tutte affidate alla ditta, che



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

svolge il servizio.

Art. 24

COMMISSIONE ESAMINATRICE - COMPETENZE

1. La commissione giudicatrice del concorso si insedia e procede o alle attività organizzative necessarie per fissare il calendario delle prove o se già fissato all'espletamento della prova concorsuale per la quale è competente nella prima seduta.

2. Qualora il calendario di svolgimento dell'esame è già stato fissato, dall'amministrazione direttamente o con l'ausilio di ditta specializzata per l'organizzazione di concorsi, spetta al segretario della commissione di concorso effettuare le preventive consultazioni dei commissari nominati per poi procedere alla predisposizione delle convocazioni per le prove d'esame.

3. Durante le prove preselettive, selettive o prove scritte a quiz, che non comportano valutazione discrezionale tecnica, non necessita la presenza della commissione giudicatrice di concorso, ma le attività sono svolte direttamente dall'amministrazione o da ditta specializzata in selezioni di personale, appositamente convenzionata.

4. Altresì, non viene nominata la commissione giudicatrice di concorso nel caso in cui l'unica prova di concorso o tutte le prove non comportano valutazione discrezionale, ma attribuzione automatica di punteggi.

5. Per i concorsi con sola prova a quiz, non si ha nomina di commissioni di concorso, se vi provvede ditta esterna all'Ente.

6. Nel caso di concorsi affidati in tutto o in parte a ditte specializzate delle attività è redatto verbale e questo unitamente ad altri documenti, che ne sono allegati, è conservato dagli incaricati fino al termine del procedimento o endo procedimento esternalizzato per poi essere trasferiti al responsabile del procedimento individuato dall'Amministrazione

Art. 25

ADEMPIMENTI DELLA COMMISSIONE

1. Prima dell'inizio delle prove concorsuali la Commissione, considerato il numero dei concorrenti, stabilisce il termine del procedimento concorsuale e lo rende pubblico.

2. La Commissione, al momento del suo insediamento, verifica, anche per cause di ricasazione eventuali dei candidati, preliminarmente l'inesistenza di rapporto di parentela od affinità, entro il quarto grado civile, dei suoi componenti, con i concorrenti ammessi con il provvedimento del Responsabile, Capo Settore competente, ai sensi degli artt. 51 e 52 del codice di procedura civile e sottoscrivono la dichiarazione che non sussistono situazioni d'incompatibilità tra essi ed i concorrenti. Invece, i membri che accertano la sussistenza di dette condizioni di incompatibilità sono tenuti a darne immediata comunicazione. In tal caso i lavori sono immediatamente sospesi ed il Presidente della Commissione informa il Sindaco, trasmettendogli copia del verbale, affinché promuova la sostituzione del membro incompatibile.

3. Qualora nel corso dei lavori della Commissione un membro cessa dalla stessa o per morte, dimissioni o sopravvenuta il responsabile del settore Gestione Risorse provvede a sostituirlo su indicazione del responsabile del settore di competenza.

4. Nel caso che un componente è assente a tre convocazioni consecutive della Commissione, senza averne data valida giustificazione, il Presidente dà obbligatoriamente comunicazione al Sindaco, che informa la Giunta, la quale ne dichiara la decadenza dall'incarico e provvede alla



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

sostituzione.

5. Le operazioni già espletate dalla Commissione restano sempre valide e definitive ed il nuovo membro nominato, nei casi predetti, partecipa a quelle ancora necessarie per il completamento del procedimento concorsuale.

6. Al momento dell'assunzione dell'incarico, egli ha l'obbligo di prendere conoscenza dei verbali delle sedute già tenute e di tutti gli atti del concorso. Dell'osservanza di tale obbligo è fatto constare dal verbale.

7. I componenti della Commissione esercitano le loro funzioni fino al compimento di tutte le operazioni concorsuali, anche nel caso che cessa, nel corso di esse, il possesso delle qualifiche, che hanno dato luogo alla nomina, per compimento del mandato o per cessazione del servizio dei funzionari dipendente da collocamento a riposo o trasferimento.

8. Decadono dall'incarico e sono sostituiti i componenti nei cui confronti sopravvengono procedimenti penali, che determinano limitazioni alla loro libertà personale, condanne od altre cause, che comportano la decadenza dalle cariche elettive o dagli Uffici, per i quali gli stessi hanno titolo a far parte della Commissione.

9. Per le prove pubbliche selettive di cui al successivo capo IX, nel rispetto del d.P.C.M.27 dicembre 1988³⁷ e s.m., la Commissione è composta di 3 membri di cui alle lett. a) e b) del 1° comma dell'art.16 precedente.

Art. 26

PUNTEGGIO ATTRIBUITO A CIASCUN COMMISSARIO - MODALITÀ DI VOTAZIONE

1. A ciascun Commissario sono attribuiti:

- 3,33 punti per la valutazione dei titoli ad eccezione del Presidente che ne ha 3,34;
- 10 punti per la valutazione di ciascuna prova di esame per un totale di 30/30.

2. Le votazioni della Commissione avvengono a voto palese.

3. Per ciascuna prova o ciascun titolo che è valutato, ogni commissario esprime il suo punteggio, che è sommato agli altri.

Art. 27

TRASPARENZA AMMINISTRATIVA NEI PROCEDIMENTI CONCORSUALI

1. Le commissioni esaminatrici stabiliscono i criteri e le modalità di valutazione delle prove concorsuali, da formalizzare nei relativi verbali, al fine di assegnare i punteggi attribuiti alle singole prove. Esse, immediatamente prima dell'inizio di ciascuna prova orale, determinano i quesiti da porre ai singoli candidati per ciascuna delle materie di esame. Tali quesiti sono proposti a ciascun candidato previa estrazione a sorte.

2. Nei concorsi per titoli ed esami, il risultato della valutazione dei titoli, è reso noto agli interessati prima dell'effettuazione delle prove orali.

3. I candidati hanno facoltà di esercitare il diritto di accesso agli atti del procedimento concorsuale, ai sensi degli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241⁸⁵ e articoli 1 e 2 del d.P.R. 23 giugno 1992, n. 352 e s.m., con le modalità ivi previste, in presenza in capo al richiedente di interesse per la tutela di situazioni giuridicamente rilevanti e di interesse personale e concreto, salvo il diritto di privacy dei contro - interessati nel rispetto del d.lgs. 30 giugno 2003,



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

n.196.

Art. 28

COMMISSIONE GIUDICATRICE - NORME DI FUNZIONAMENTO

1. Il Presidente della Commissione Giudicatrice convoca la prima riunione della stessa, entro 20 giorni da quello in cui riceve copia della determinazione del Responsabile, Capo settore competente, relativa all'ammissione dei concorrenti, dichiarata o divenuta esecutiva ai sensi di legge. Le successive riunioni della Commissione sono convocate secondo il calendario fissato e con le modalità ed i termini dalla medesima stabiliti, dei quali si dà atto a verbale. Il calendario dei lavori può essere successivamente modificato con le stesse modalità o in caso di impedimento sopravvenuto, per decisione del Presidente, dallo stesso comunicata per scritto ai Commissari.

2. Nella prima seduta la Commissione si insedia, prende atto della deliberazione con la quale è stata nominata e riceve dal Settore competente dell'Ente, tramite il Segretario della Commissione stessa, copia del provvedimento relativo all'ammissione o ammissione con riserva dei concorrenti e, per i concorrenti con lo stesso ammessi o ammessi con riserva al concorso, le domande con tutta la documentazione a ciascuna di esse allegata. Tali atti, assieme a quelli relativi all'espletamento delle prove ed ai verbali, sono custoditi dal Segretario anzidetto, sotto la sua responsabilità, fino alla conclusione dei lavori.

3. Ove uno dei commissari riscontra la sussistenza di cause, che rendono inopportuno lo svolgimento dell'incarico ricevuto (cause di incompatibilità) lo comunica tempestivamente al Presidente della commissione o all'amministrazione che lo ha nominato; quest'ultima provvede alla sua sostituzione.

4. All'atto della comunicazione di nomina della commissione sono resi noti, ove possibile, i nomi dei candidati, al fine di un pronto riscontro, da parte dei commissari della insussistenza di cause di incompatibilità prima dell'accettazione dell'incarico.

5. All'inizio della predetta seduta tutti i componenti ed il Segretario della Commissione, presa visione dell'elenco dei concorrenti ammessi al concorso se non già visionato, verificano l'eventuale esistenza di situazioni di incompatibilità nei confronti degli stessi, dando atto a verbale dei risultati di tale verifica.

6. La Commissione Giudicatrice opera costantemente con la presenza di tutti i suoi componenti. Nel caso che alcuno di essi si assenta temporaneamente nel corso della seduta, i lavori sono interrotti per tutta la durata dell'assenza. Di tale interruzione è fatto constare nel verbale.

7. L'ordine dei lavori della Commissione obbligatoriamente segue la successione cronologica seguente:

- 1) determinazione delle modalità di attribuzione del punteggio relativo ai titoli, seguendo i criteri stabiliti dal successivo articolo;
- 2) determinazione delle date nelle quali sono effettuate le prove scritte, pratiche ed orali (o delle prove pubbliche selettive o preselettive di cui al capo IX e delle sedi in cui le stesse sono tenute) se non già determinato;
- 3) effettuazione delle prove scritte, incluse quelle a contenuto pratico (se trattasi di prove a quiz il procedimento può essere affidato a ditta specializzata integralmente);
- 4) esame dei documenti di merito ed attribuzione dei relativi punteggi, secondo le modalità inizialmente stabilite. Tale operazione è effettuata limitatamente ai concorrenti, che si sono presentati a tutte le prove scritte, quali risultano dalla registrazione giornaliera dei presenti



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

effettuato all'inizio delle prove. Per i concorrenti, che non si sono presentati a tutte le prove predette e che, conseguentemente, sono stati esclusi dal concorso, l'esame e la valutazione dei titoli non è effettuato e dei loro nomi si dà atto a verbale.. Per i documenti ai quali la Commissione ha deciso di non attribuire punteggio, ne sono indicati i motivi. Ciascuna valutazione del concorrente, si conclude con il riepilogo dei punteggi attribuiti allo stesso. Nel verbale è riportato per ciascun concorrente esaminato il totale del punteggio allo stesso attribuito per i titoli. L'esame dei documenti avviene seguendo l'ordine alfabetico dei concorrenti;

- 5) valutazione delle prove di esame scritte, incluse quelle a contenuto pratico ed attribuzioni dei relativi voti a ciascuna di esse. Le operazioni di apertura dei plichi e di valutazione delle prove predette possono avere inizio soltanto dopo che sia stata completata la valutazione dei titoli e compilate e firmate le schede di computo dei punteggi agli stessi attribuiti. Completata la valutazione delle prove di esame di cui al punto 3), la Commissione determina, in base ai criteri di cui ai successivi articoli, i concorrenti ammessi alla prova orale o a quella pratica operativa;
- 6) effettuazione delle prove orali o pratiche applicative con attribuzione dei relativi voti e determinazione dei concorrenti, che hanno superato le prove predette, in conformità a quanto stabilito dai successivi articoli;
- 7) riepilogo dei punteggi e dei voti attribuiti a tutti i concorrenti, che hanno superato le prove ed hanno conseguito l'idoneità;
- 8) formazione della graduatoria dei concorrenti idonei, con le modalità di cui ai successivi articoli.

8. La redazione del processo verbale dei lavori della Commissione, da eseguirsi separatamente per ciascuna seduta della stessa, è effettuata dal Segretario della Commissione, che ne è responsabile.

9. Il verbale di ciascuna seduta sottoposto dal Segretario alla Commissione, nella stessa seduta o a quella successiva, è esaminato e sottoscritto, con la firma del Presidente, di tutti i componenti e del Segretario in ogni pagina ed a chiusura. Prima della firma dei verbali sono apportate dalla Commissione correzioni inerenti ad omissioni od alla rettifica di errori materiali. In tale sede non sono consentite modificazioni relative sia ai voti effettivamente attribuiti alle prove di esame, sia ai punteggi effettivamente assegnati ai titoli, che comportano valutazioni non vincolate dai criteri prestabiliti.

10. Nel caso d'impedimento momentaneo del Segretario, le sue funzioni sono assunte dal Presidente della Commissione o da altro membro da egli designato. Ove l'impedimento non consente al Segretario di riprendere le sue funzioni alla seduta successiva a quella in cui risulta assente o dalla quale si è assentato, lo stesso viene sostituito con altro dipendente del Settore competente, designato dal Responsabile competente su richiesta del Presidente della Commissione, con l'osservanza delle norme degli artt.35, del d.lgs.30 marzo 2001, n.165 .

11. Non si dà luogo alla costituzione della apposita commissione di concorso specifico allorché tutte le procedure concorsuali dall'inizio e sino alla graduatoria finale sono state concesse mediante appalto di servizio a soggetto esterno all'ente, pubblico o privato, avente tutti i requisiti di competenza e di specializzazione per la gestione dell'intera procedura, che assume, nel caso di specie, carattere concessorio.

12. Nel caso di concorsi con prove a quiz gestite da soggetto esterno all'ente, pubblico o privato, sino al termine di tali prove preselettive e prime e seconde prove a quiz, non necessita la costituzione della commissione di concorso specifica.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

CAPO V TITOLI - CRITERI DI VALUTAZIONE

Art. 29

CRITERI GENERALI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLI

1. La valutazione dei titoli, previa individuazione dei criteri, è effettuata dopo le prove scritte e prima che si procede alla correzione dei relativi elaborati oppure prima che si svolge l'esame orale.

2. Il punteggio assegnato alla Commissione per la valutazione dei titoli è dalla stessa ripartito nell'ambito dei seguenti gruppi di titoli:

- Gruppo I Titoli di studio;
- Gruppo II Titoli di servizio;
- Gruppo III Titoli vari;
- Gruppo IV Curriculum professionale.

3. La ripartizione del punteggio a disposizione per la valutazione dei titoli è effettuata in modo che, con riferimento alle categorie B, C e D del contratto collettivo, sono realizzati rapporti fra i 4 gruppi che assicurino per tali categorie:

- al Gruppo I titoli di studio, non più di punti 2,50;
- al Gruppo II titoli di servizio, non più di punti 3,75;
- al Gruppo III titoli vari, non più di punti 2,50;
- al Gruppo IV curriculum professionale, non più di punti 1,25.

4. In riferimento all'art.7 del d.P.R.9 maggio 1994, n.487 e s.m., che stabilisce per l'accesso alle categorie B3, C, D e D3, il punteggio massimo per ciascuna prova(scritta, pratica o orale), è fissato in 30/30.

5. In particolare, per quanto attiene la valutazione dei titoli di studio le regole sono le seguenti:

CATEGORIA D, D3

TITOLI DI STUDIO:

MAX PUNTI 2.50 _____

- Titolo di studio del Diploma di Laurea:

Voto

66/110 0 _____

67 - 77/110 0,50 _____

78 - 97/110 0.75 _____

98 - 105/110 1.00 _____

106 - 110 1.50 _____

110 e lode 2.00 _____

Titolo di laurea post universitaria 0.25 _____

Iscrizione all'Albo Professionale 0.25 _____

CATEGORIA B3, C

TITOLI DI STUDIO:

MAX PUNTI 2.50 _____

- Titolo di Studio del Diploma di Scuola Media Superiore

Voto



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

60	36	0	_____
61/69	37/42	0.50	_____
70/79	43/48	0.75	_____
80/89	49/54	1.00	_____
90/99	55/58	1.50	_____
100	59/60	2.00	_____
Iscrizione all'Albo Professionale		0.50	_____

CATEGORIA A,B

TITOLI DI STUDIO:

MAX PUNTI 2.50 _____

- Titolo di Studio del Diploma di Scuola Media o dell'Obbligo

Voto	
6	0 _____
da 7 a 7.99	0.50 _____
da 8 a 8.99	1.00 _____
da 9 a 9.99	1.50 _____
10	2.00 _____
Attestato di mestiere specifico	
	0.50 _____

Art. 30

VALUTAZIONE DEI TITOLI DI STUDIO

1. L'attribuzione del punteggio riservato al Gruppo I - Titoli di studio - è effettuata dalla Commissione secondo i criteri indicati dal presente articolo.

2. Il punteggio è ripartito come appresso:

CLASSE A - TITOLO DI STUDIO PRESCRITTO PER LA PARTECIPAZIONE AL CONCORSO.

3. Il titolo di studio prescritto per la partecipazione al concorso, conseguito con la votazione minima di sufficienza, non dà luogo all'attribuzione di punteggio. Per lo stesso è valutata la votazione superiore alla sufficienza, sempre che la stessa è indicata nel titolo.

4. Il punteggio assegnato alla classe è attribuito alla votazione risultante dal titolo in misura proporzionale al rapporto esistente fra il minimo, che non è valutato, ed il massimo della votazione prevista dall'ordinamento per il titolo stesso. Per i titoli universitari - ove non diversamente previsto dal bando - la Commissione può ridurre di 1 e 2 decimi il punteggio ripartito con tale criterio, riservando la differenza così stabilita al titolo con votazione massima e lode.

5. Le votazioni espresse con giudizio sintetico sono rapportate a punteggio secondo l'uso corrente.

CLASSE B - TITOLI DI STUDIO ATTINENTI, DI LIVELLO PARI O SUPERIORE A QUELLO PRESCRITTO.

6. Il punteggio assegnato alla classe è attribuito ai titoli di studio di livello pari o superiore a quello prescritto per la partecipazione al concorso, purché la formazione culturale con gli stessi conseguita risulta attinente, in modo prevalente, ai contenuti professionali del posto messo a concorso.

7. Nella determinazione delle modalità di assegnazione dei punteggi è tenuto conto delle votazioni con le quali i titoli sono stati conseguiti.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

CLASSE C - TITOLI DI STUDIO NON ATTINENTI, DI LIVELLO PARI O SUPERIORE A QUELLO PRESCRITTO.

8. Il punteggio assegnato alla classe è attribuito ai titoli di studio di livello pari o superiore a quello prescritto per la partecipazione al concorso, non attinenti in modo prevalente ai contenuti professionali del posto messo a concorso, ma tali che, in rapporto ad essi, documentano il possesso di una più ampia e ricca formazione culturale.

9. L'assegnazione del punteggio alle 3 classi avviene con criteri tali da assicurare che hanno preminente valutazione i titoli comprovanti il possesso della formazione professionale attinente al profilo del posto messo a concorso.

Art. 31

VALUTAZIONE DEI TITOLI DI SERVIZIO

1. L'attribuzione del punteggio riservato al Gruppo II - Titoli di servizio - è effettuata dalla Commissione, secondo i criteri generali, previsti dal presente articolo.

2. Il punteggio complessivo riservato al Gruppo è ripartito in classi ed eventualmente in sottoclassi a seconda del soggetto presso il quale il servizio è stato prestato e del diverso livello professionale del servizio stesso.

3. La Commissione può stabilire un limite massimo di servizio valutabile in ciascuna classe, che è applicabile per tutti i servizi nella stessa compresi, indipendentemente dalla ripartizione per sottoclassi.

4. E' ammesso a valutazione il servizio prestato, di ruolo e non di ruolo, presso Comuni, Province, loro Consorzi, A.S.L., Stato, Regioni, Enti pubblici e, nelle ipotesi indicate al successivo 6° comma, presso Enti di diritto pubblico, Aziende pubbliche e private.

5. I servizi prestati presso Enti locali sono valutati, in base alle certificazioni presentate, rapportando le funzioni desumibili dalle qualifiche nel tempo ricoperte alle qualifiche funzionali di cui al disapplicato all'All. A) del d.P.R.25 giugno 1983, n.347³⁸ come confermato dal d.P.R.13 maggio 1987, n.268 e dall'art.50 del d.P.R.3 agosto 1990, n.333³⁹ e s.m. apportate da leggi o contratti collettivi. Per i servizi prestati presso lo Stato, le Regioni ed altri Enti pubblici, che rientrano nell'ambito di quelli regolati dal d.lgs.n.165/2001 e s.m., il raffronto è effettuato con criteri analogici, tenendo conto di quanto previsto dai d.P.R. che emanano le norme definite dai relativi accordi nazionali e delle relative leggi regionali, nonché dai successivi contratti collettivi.

6. I servizi prestati presso Enti pubblici diversi da quelli indicati al precedente 5° comma, Enti di diritto pubblico, Aziende pubbliche e private sono valutati nei concorsi ai posti della categoria direttiva o dirigenziale. I servizi suddetti possono essere valutati anche nei concorsi alle altre qualifiche professionali purché ciò è espressamente previsto nel bando di concorso. Le prescrizioni relative alla documentazione di questi servizi, sopra richiamate, sono riportate nei bandi di concorso alla categoria di riferimento e possono essere riportate nei bandi relativi alle altre qualifiche, qualora l'Amministrazione ritiene che la Commissione Giudicatrice valuta i servizi stessi.

7. Entro gli eventuali limiti massimi di cui al precedente 3° comma sono ammessi a valutazione i servizi prestati, con esclusione delle frazioni di mese. Nell'ambito della stessa classe o sottoclasse tali frazioni si sommano e si esclude dal calcolo solo la frazione residua inferiore al mese. Ai servizi a orario ridotto è attribuito un punteggio proporzionato alla durata degli stessi rispetto al normale orario di lavoro.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

8. La valutazione si limita ai servizi prestati con funzioni corrispondenti ed equiparabili a qualifiche che non risultano inferiori di oltre tre categorie a quella cui si riferisce il concorso.

9. Entro gli eventuali limiti massimi di cui al 3° comma sono prioritariamente valutati i servizi che attribuiscono al concorrente i punteggi più elevati, fermo restando il totale dei punti assegnato al Gruppo e, nell'ambito di esso, alla classe.

Art. 32

VALUTAZIONE DEI TITOLI VARI

1. L'attribuzione del punteggio riservato al Gruppo III - Titoli vari - è effettuata dalla Commissione, secondo i criteri generali previsti dal presente articolo.

2. La Commissione stabilisce preventivamente, in linea generale, i titoli cui essa intende dare valutazione in questo Gruppo, in rapporto ai contenuti del profilo professionale del posto messo a concorso ed a tutti gli elementi, che essa ritiene apprezzabili al fine di determinare il livello di formazione culturale, di specializzazione o qualificazione del concorrente, anche in rapporto a titoli di preparazione e ad esperienze di lavoro, non valutabili nel primo e secondo Gruppo.

3. Sono comunque valutate:

- a) le pubblicazioni attinenti direttamente o indirettamente i contenuti professionali del posto messo a concorso;
- b) le specializzazioni conseguite in attività connesse od usufruibili con l'espletamento delle funzioni del posto messo a concorso o per lo stesso espressamente richieste (stenografia, dattilografia, arti, mestieri, attestato di operatore a computer, master, specializzazioni, ecc.);
- c) la frequenza di corsi di perfezionamento od aggiornamento su discipline ed attività professionali attinenti alle funzioni del posto messo a concorso;
- d) l'idoneità in concorsi per titoli ed esami o per esami, relativi a posti di categoria pari o superiore a quella messa a concorso.

4. La valutazione delle specializzazioni e dei corsi di perfezionamento od aggiornamento, di cui alle lett. b) e c) del precedente 3° comma, è effettuata allorché tali titoli sono documentati da certificazioni rilasciate da Istituzioni pubbliche o da Istituti, Scuole e Centri di formazione privati dei quali è pubblicamente nota la validità dell'organizzazione scientifica e della formazione, che presso gli stessi è conseguita.

5. La Commissione determina il punteggio da attribuire a ciascun titolo classificato nel Gruppo III di volta in volta, in relazione alla sua validità ed importanza ed in rapporto di equità con il valore, in punteggi, attribuito ai titoli valutati nei Gruppi I e II.

Art. 33

VALUTAZIONE DEL CURRICULUM PROFESSIONALE

1. L'attribuzione del punteggio riservato al Gruppo IV - Curriculum professionale - è 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 tutte le attività dallo stesso svolte e che, per le loro connessioni, evidenziano l'attitudine all'esercizio delle funzioni attribuite al posto messo a concorso, e per gli interni anche tenendo conto di incarichi speciali svolti, di svolgimento di mansioni superiori formalmente assegnate e di eventuali encomi.

2. La Commissione tiene particolarmente conto:



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

- a) del giudizio complessivo discendente dai criteri di cui al precedente comma;
- b) delle attività e di ogni altro elemento di valutazione del concorrente, che non ha già dato luogo all'attribuzione di punteggio negli altri Gruppi di titoli.
3. Nessun punteggio è attribuito dalla Commissione al Curriculum di contenuto irrilevante ai fini delle valutazioni di cui ai precedenti commi.
4. Per i concorsi interni il punteggio da attribuirsi al Curriculum professionale tiene conto di eventuali sanzioni disciplinari risultanti dal fascicolo personale del concorrente, allo stesso irrogate nei 2 anni antecedenti il termine ultimo stabilito dal bando per la partecipazione al concorso.

Art. 33 bis

VALORIZZAZIONE DEL SERVIZIO DELL'ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA DAL PERSONALE DI CUI AL COMMA 10 DELL'ART. 17 DEL D.L. 78/2009 NONCHÉ DEL PERSONALE DI CUI ALL'ART. 3, COMMA 94, LETT. B) LEGGE 24.12.2007 N. 244

1. Alla valutazione dei titoli così come stabiliti nel presente regolamento in occasione di procedura concorsuale, si può applicare quanto previsto dal d.l. n. 78 del 1.7.2009, art. 17, comma 11 che consente, nei concorsi pubblici, di valorizzare con apposito punteggio l'esperienza professionale maturata dal personale di cui al comma 10 dell'art. 17 del d.l. 78/2009 nonché del personale di cui all'art. 3, comma 94, lett. b) legge 24.12.2007 n. 244;
2. Qualora si ritenga opportuno applicare la disposizione normativa di cui al comma precedente, la valutazione dei titoli di servizio attribuita all'esperienza professionale maturata dal personale precario indicato nel comma 11 dell'art. 17 del d.l. 78/2009 viene aumentata del 50%, fermo il limite inderogabile dei complessivi 10 punti.

CAPO VI

PROVE DI ESAME - CONTENUTI PROCEDURE - CRITERI DI VALUTAZIONE

Art. 34

PROVE DI ESAME - MODALITÀ' GENERALI

1. Nel bando sono stabilite le prove alle quali la Commissione Giudicatrice sottopone i concorrenti e ne sono fissati i programmi, in relazione ai contenuti professionali dei posti messi a concorso.
2. Le prove previste dal bando di concorso hanno carattere di:
 - a) prove scritte teorico - dottrinali, teorico - pratiche, pratico - operative;
 - b) prove pratiche applicative;
 - c) prove orali;
 - d) prove con valutazione di carattere attitudinale.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

3. Per le prove pubbliche selettive e preselettive si rinvia a quanto previsto dal successivo art.47 successivo.

4. La Commissione Giudicatrice stabilisce, se non già determinato nel bando di concorso, il diario delle prove scritte previste dal bando con l'indicazione del luogo, del giorno e dell'ora in cui si svolgeranno. Esso è comunicato ai candidati almeno 15 giorni prima della data fissata per la prima prova, se non informati dal bando di concorso, con raccomandata A.R. I termini di cui al presente ed al successivo comma decorrono dal giorno di pubblicazione dell'avviso.

5. La Commissione può, a suo insindacabile giudizio, ove il numero dei candidati ammessi al concorso è notevolmente elevato, se non già stabilito, stabilire successivamente alle prove scritte, dopo l'esame e valutazione dei relativi elaborati, quelle delle prove orali o pratico - applicative. La comunicazione delle date stabilite per le prove scritte è fatta con le modalità e con il preavviso stabilito al precedente 4° comma. La comunicazione delle date relative alle prove orali o pratico - applicative è effettuata con preavviso in sede di prima prova e comunicazione scritta e ricevuta a mano dal candidato o con le stesse modalità, di cui al 4° comma precedente, con un preavviso di almeno 20 giorni, e se con raccomandata è con tassa a carico del destinatario. La eventuale spedizione viene fatta all'indirizzo indicato dal concorrente nella domanda come sua residenza o, ove è specificatamente precisato come recapito per l'inoltro delle comunicazioni inerenti al concorso.

6. La Commissione Giudicatrice nello stabilire il programma delle prove, tiene conto che il loro completamento avviene nel più breve tempo possibile, al fine di rispettare il termine per la copertura dei posti, stabilito in mesi 6 dalla scadenza della pubblicazione del bando.

7. Nell'avviso consegnato a mano o come pubblicato con le modalità di cui al precedente comma 4°, precedente, oppure nella lettera d'invito alle prove, i concorrenti sono avvertiti di presentarsi muniti di un documento di identificazione legalmente valido.

8. Il diario delle prove scritte, se non riportato nel bando di concorso, è comunicato ai singoli candidati almeno 15 giorni prima dell'inizio delle prove medesime.

9. Le prove selettive non possono aver luogo nei giorni festivi né, ai sensi della legge 8 marzo 1989 n. 101, nelle giornate di festività religiose ebraiche rese note con decreto del Ministero dell'Interno tramite pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica e nei giorni di festività religiose valdesi.

Art. 35

PROVE SCRITTE - CONTENUTI E PROCEDURE PRELIMINARI

1. La Commissione Giudicatrice si riunisce, con un congruo anticipo sull'ora stabilita per l'inizio di ciascuna prova scritta, nel locale dove sono tenute le prove, per stabilire i temi da sottoporre ai concorrenti per estrazione, da effettuarsi con le modalità, di cui al successivo articolo.

2. Nella formulazione dei temi ed in relazione a quanto previsto dal bando di concorso la Commissione tiene conto che:

a) le prove scritte teorico - dottrinali consentono al candidato di esprimere la preparazione ed il livello di conoscenza e di approfondimento degli aspetti teorici e dottrinali delle materie previste per la prova. La Commissione può, a seconda del programma di esame e della categoria del posto a concorso, sottoporre al candidato temi, che consentono la più ampia esposizione di carattere espositivo, con la prescrizione di non superare un determinato numero di righe, allo scopo di accertare la capacità di sintesi del candidato.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

- b) con le prove scritte teorico - pratiche si richiede al candidato di esprimere, oltre il livello di preparazione teorico - dottrinale di cui alla precedente lett. a), attraverso quesiti richiedenti una o più risposte a carattere espositivo, eventualmente con la prescrizione di non superare un determinato numero di righe , contributi ed elaborazioni di carattere pratico costituiti dalla formulazione di atti amministrativi od elaborati tecnici, illustrazione di procedimenti organizzativi e gestionali, approfondimenti su ipotesi concrete relative alle materie stabilite per la prova;
- c) le prove scritte pratiche - operative sono costituite dalla individuazione da parte del concorrente di soluzioni operative a problemi di attività amministrativa, contabile, tecnica, di gestione organizzativa, con l'eventuale formulazione di atti amministrativi o di elaborati tecnici riferiti alle problematiche prospettate nel tema, nell'ambito delle materie previste per la prova, sulle quali può essere richiesto al concorrente di esporre anche concetti essenziali e generali in termini teorico-dottrinali, nonché secondo quanto stabilito dal bando, da prove di stenografia o dattilografia, di computer o di esecuzione al terminale e quant'altro.

3. La Commissione stabilisce per ciascuna prova scritta tre tracce se gli esami hanno luogo in una sede, ed una sola traccia quando gli esami hanno luogo in più sedi, riferite alle materie per la stessa previste dal bando, tenendo presenti i criteri di cui al precedente comma. Le tracce sono segrete e ne è vietata la divulgazione.

4. La formulazione dei temi avviene con la presenza e la partecipazione di tutti i Commissari e, normalmente per decisione unanime degli stessi. Quando non risulta possibile pervenire a decisioni unanimi, il Presidente sottopone al voto le varie proposte avanzate dai Commissari e risultano approvate quelle che ottengono la maggioranza dei consensi.

5. Nessun componente della Commissione può uscire dal locale ove la stessa ha iniziato la riunione ed ha formulato i temi, fino a tanto che non è avvenuta la dettatura del tema prescelto ai concorrenti.

6. Le tracce, appena formulate, sono chiuse in pieghi suggellati e firmati esteriormente sui lembi di chiusura dai componenti della commissione e dal Segretario.

7. La Commissione Giudicatrice provvede ad autenticare i fogli, messi a disposizione dall'Ente, destinati alla redazione degli elaborati da parte dei concorrenti. Tali fogli sono autenticati con il bollo dell'Ente e la firma di un Commissario, apposta su ciascun foglio. La determinazione dei Commissari e la ripartizione fra gli stessi dei fogli da autenticare è effettuata con modalità, che escludono qualsiasi possibilità di successiva identificazione degli elaborati.

8. Insieme con i fogli autenticati sono predisposte:

- a) schede per la iscrizione, da parte del concorrente, delle proprie generalità;
- b) buste, formato normale, per l'inserimento delle schede di cui alla lett. a);
- c) buste di formato grande, per includervi gli elaborati e la busta di cui alla lett. b).

9. Le buste di cui al precedente comma non sono autenticate o munite di iscrizioni di alcun genere e sono di materiale non trasparente. Le schede possono essere predisposte, stampate, ciclostilate o fotocopiate oppure possono essere costituite anche da fogli in bianco, di idoneo formato.

10. La Commissione decide, per ciascuna prova, il tempo assegnato per lo svolgimento. La sua durata è comunicata, con la lettura del tema, ai concorrenti.

11. Le procedure concorsuali si concludono entro sei mesi dalla data di effettuazione delle prove scritte o, se trattasi di concorsi per titoli, dalla data della prima convocazione.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

Art. 36

PROVE SCRITTE - SVOLGIMENTO

1. Il Comune, su richiesta del Presidente della Commissione, mette a disposizione per lo svolgimento delle prove scritte un locale idoneo, tale da consentire:

- a) la predisposizione dei tavoli in modo da permettere ai concorrenti di svolgere agevolmente le prove. Nel caso di prove scritte, teorico-pratiche o pratiche-operative, che comportano la redazione di elaborati tecnici o di altra natura particolare, il tavolo è di dimensioni idonee ed il piano dello stesso adeguato ed eventualmente attrezzato per consentire l'espletamento delle prove predette;
- b) la predisposizione dei posti in modo da impedire la copiatura degli elaborati tra concorrenti;
- c) la sorveglianza della sala in modo agevole da parte degli incaricati a ciò preposti.

1-bis. I candidati sono ricevuti nella sala d'esame, previa verifica dell'identità, e consegna del materiale necessario per lo svolgimento della prova.

2. Dopo che i candidati hanno preso posto nella sala in posizioni tali da impedire consultazioni e coperture degli elaborati, il Presidente ricorda quali sono i testi ammessi e rivolge loro l'invito a depositare presso il tavolo della Commissione ogni altro testo, appunto, dispensa, fogli di carta in bianco, borse e contenitori di qualsiasi natura e telefoni cellulari.

3. Completate le procedure preliminari e dopo che i concorrenti hanno preso posto nella sala e depositati i testi e materiali non ammessi, il Presidente dà atto che i concorrenti assenti sono ritenuti rinunciari al concorso ed esclusi dallo stesso. Di ciò è fatto constare a verbale.

4. La Commissione consegna ai concorrenti il seguente materiale:

- a) fogli vidimati da un componente della Commissione esaminatrice (nel caso di svolgimento delle prove in località diverse, la firma è apposta da un componente del comitato di vigilanza) e portanti il timbro d'ufficio, avvertendo che ne possono essere richiesti altri e che tutti si restituiscono inserendoli nel plico da consegnare a fine prova;
- b) la scheda per l'indicazione delle generalità e la busta che la contiene. I concorrenti sono avvertiti immediatamente circa i dati da iscrivere nella scheda, l'obbligo di inserire la stessa nell'apposita busta e di chiudere quest'ultima mediante chiusura con colla (auto incollatura) dei lembi. La busta contenente la scheda, sull'esterno della quale non è apposta iscrizione o segno alcuno, è inclusa in quella, di maggiori dimensioni, nella quale sono racchiusi gli elaborati;
- c) la busta destinata a raccogliere, a fine prova, gli elaborati, i fogli vidimati non utilizzati, la busta chiusa contenente la scheda di identificazione;
- d) una penna, di colore uguale per tutti i concorrenti, da utilizzare per la prova, in modo da evitare difformità, che rendono possibile l'identificazione.

5. Il Presidente avverte i concorrenti che è vietato fare uso di carta, buste e penne diverse da quelle messe a disposizione. Ricorda ai concorrenti il divieto di far uso di testi diversi da quelli consentiti, di trattenere presso di loro materiali dei quali è stato prescritto il deposito prima dell'inizio delle prove, e di effettuare la copiatura, anche parziale, di elaborati di altri concorrenti. Il Presidente precisa che la violazione dei divieti predetti comporta l'annullamento della prova e l'esclusione dal concorso.

6. Il Presidente avverte, infine, con chiarezza i concorrenti che l'elaborato e gli altri fogli compresi nel plico non contengono nessuna indicazione, che può costituire segno di riconoscimento, che sugli stessi non è apposto il nome od altri segni di individuazione del



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

concorrente stesso a pena di esclusione dal concorso.

7. Dopo tali avvertimenti il Presidente invita i concorrenti a designare uno di loro a procedere al sorteggio del tema fra i tre predisposti dalla Commissione e contenuti in buste chiuse.. La scelta avviene in modo che da tutta la sala gli altri concorrenti possono prendere visione dell'operazione.

8. Il Presidente apre la busta prescelta e dà lettura del tema estratto ai concorrenti, indicando il tempo assegnato per svolgerlo. Successivamente dà lettura degli altri due temi non prescelti.

9. Il Presidente provvede poi alla dettatura del tema ai concorrenti ripetendone il testo o parte di esso ove ne venga richiesto, al fine di assicurare la corretta trascrizione.

10. Completate le operazioni suddette il Presidente precisa l'ora in cui ha inizio lo svolgimento della prova da parte dei concorrenti ed indica, conseguentemente, l'ora in cui scade il termine massimo assegnato per completarla. Di ciò è dato atto a verbale, nel quale sono registrati i testi dei tre temi, distinguendo quello estratto dagli altri ed allegando, al verbale stesso, gli originali degli atti, sui quali essi sono stati scritti.

11. Nel corso della prova i concorrenti tengono un contegno corretto, operando in silenzio, non comunicando fra di loro e consultando esclusivamente i testi ammessi.

12. Durante la prova restano nel locale, ove la stessa ha luogo, almeno due Commissari, i quali vigilano che tutte le modalità prescritte sono osservate ed hanno il potere-dovere di escludere dalla prova stessa i candidati che sono in possesso di testi non consentiti o che stanno copiando elaborati di altri concorrenti. Di tali decisioni è dato atto a verbale.

13. Conclusa la prova il concorrente consegna ai Commissari presenti in sala il plico contenente l'elaborato con tutti i fogli ricevuti, utilizzati e non, la busta interna nella quale è stata inclusa la scheda con le generalità del concorrente stesso.

14. La busta esterna è priva di qualsiasi indicazione e sulla stessa non sono apposte dalla Commissione annotazioni di alcun genere; la stessa è consegnata chiusa dai concorrenti, mediante incollatura dei lembi. La Commissione non può accettare la consegna di una busta, che non è stata preventivamente chiusa dal concorrente.

15. Alla scadenza del termine di tempo assegnato tutte le buste sono immediatamente consegnate alla Commissione. I concorrenti che si rifiutano di farlo e che manifestamente ritardano, sono diffidati a voce dal provvedere e, ove perdurano nel loro comportamento, sono dichiarati esclusi dal concorso per non aver riconsegnato in tempo i loro elaborati.

16. La prova può essere chiusa anche prima della scadenza del termine, nel caso che tutti i concorrenti hanno consegnato le buste contenenti gli elaborati.

17. Tali buste sono riunite in uno o più plichi, legati e sigillati. All'esterno di tali plichi i Commissari presenti alla chiusura dei lavori appongono le loro firme e li consegnano al Segretario, che provvede a custodirli in luogo e contenitore idoneo, in modo da assicurarne, con sicurezza, la conservazione e l'inaccessibilità da parte di alcuno.

18. Particolari garanzie, tutele e ausili sono predisposti per le persone handicappate, che sostengono le prove di esame, valutando anche i tempi aggiuntivi eventualmente occorrenti, ai sensi dell'art.20 della legge 5 febbraio 1992, n.104 e s.m.. e ciò *ope legis* non altera la *par condicio*.

19. E' data facoltà all'Amministrazione di decidere, con i singoli bandi, di far svolgere le prove scritte mediante unica prova a quiz e verificare con la prova orale la preparazione interdisciplinare e specifica dei candidati

Art. 37



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

PROVE SCRITTE - VALUTAZIONE

1. La Commissione Giudicatrice, nel giorno in cui si riunisce per provvedere alla valutazione delle prove scritte, procede alla verifica dell'integrità dei plichi sigillati e delle singole buste contenenti gli elaborati.

2. Dopo tale verifica ha inizio l'apertura delle buste per ciascuna delle quali, prima di passare all'apertura di altra successiva, si provvede:

- a) a contrassegnare la busta esterna, ciascuno dei fogli in essa contenuti e la busta interna, chiusa, contenente la scheda con le generalità del concorrente, con uno stesso numero progressivo di contrassegno dell'unitarietà di tali atti;
- b) alla lettura, da parte di un Commissario designato a rotazione dal Presidente, degli elaborati;
- c) all'annotazione del voto su una pagina dell'elaborato, ed il Segretario tiene un elenco degli elaborati nel quale, accanto al numero progressivo di essi, annota il voto attribuito.

3. Le operazioni di cui al comma precedente non possono essere interrotte fino a che non sono state compiute interamente per ogni busta aperta.

4. terminate, per tutte le buste, le operazioni in precedenza indicate, la Commissione dà atto di aver concluso le operazioni di valutazione e procede all'apertura delle buste contenenti le schede con le generalità dei concorrenti. Sulla scheda è annotato il numero progressivo già apposto sugli elaborati e il nominativo dalla stessa risultante è registrato, in corrispondenza del numero di contrassegno, sull'elenco dei voti tenuto dal Segretario, in modo che, dallo stesso risultano:

- a) il numero progressivo attribuito agli elaborati;
- b) la votazione agli stessi assegnata;
- c) il nome del concorrente che ne è risultato l'autore;

5. Dell'avvenuto espletamento delle operazioni in rigorosa conformità alle norme suddette è fatto constare dal verbale.

6. Nel verbale sono riportate le risultanze dell'elenco di cui al precedente 4° comma, che è allo stesso allegato.

7. I voti sono espressi, di norma, in trentesimi ai sensi dell'art.7 del d.P.R.9 maggio 1994, n.487 e s.m..

8. Conseguono l'ammissione al colloquio i candidati, che hanno riportato, in ciascuna prova scritta, una votazione di almeno 21/30.

9. La Commissione Giudicatrice, conclusi i lavori di valutazione dell'unica o dell'ultima delle prove scritte, determina i concorrenti ammessi alla prova successiva, in forza di quanto stabilito dai precedenti commi.

10. Qualora, si applica la procedura di cui all'art.35, comma 20° precedente, il punteggio è comunque rapportato ai 30/30 necessari per superare la prova scritta ed essere ammessi a quella orale.

Art. 38

PROVE SCRITTE - COMUNICAZIONI AI CONCORRENTI

1. Nell'apposito avviso, pubblicato sul sito internet ufficiale dell'ente e/o trasmesso a mezzo posta elettronica, nei modi previsti dal d.P.R. 28 dicembre 2000, n.445 e s.m. o nell'eventuale lettera d'invito alla prova orale o pratica-applicativa, da inviarsi o consegnarsi a mano (con ritiro a cura del candidato previo avviso in sede di prima prova) 20 giorni prima della data fissata per la



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

prova o termine diverso, stabilito dal bando di concorso, il Presidente della Commissione comunica ai concorrenti ammessi l'esito delle prove scritte, indicando i relativi punteggi.

2. Nei termini di cui al precedente comma e se specificatamente previsto dal Bando di concorso, il Presidente della Commissione comunica l'esclusione dal concorso ai candidati, che non hanno conseguito la votazione minima di 21/30, precisando agli stessi i voti riportati.

3. Per le comunicazioni di cui al comma precedente, il Segretario della Commissione esegue le indicazioni del Presidente della Commissione e fa in modo che l'Amministrazione metta a disposizione ogni mezzo occorrente al fine, per il rispetto della normativa vigente.

Art. 39

PROVA ORALE - CONTENUTI E MODALITÀ

1. La Commissione Giudicatrice provvede, nella prova orale, ad interrogare il concorrente sulle materie previste per tale prova dal bando, al fine di accertare il livello complessivo di preparazione teorico - dottrinale e di maturazione di esperienze professionali del candidato, in modo da pervenire ad una valutazione, che tiene conto di tutti gli elementi acquisibili nella prova stessa.

2. I criteri e le modalità di espletamento delle prove orali sono stabilite dalla Commissione prima dell'inizio delle stesse e sono tali da assoggettare i candidati ad interrogazioni che, pur nel variare delle domande richiedono a tutti i concorrenti un livello oggettivamente uniforme ed equilibrato di impegno e di conoscenze.

3. La Commissione stabilisce, nell'ambito dei criteri e delle modalità predette, la durata della prova per ciascun concorrente, che è uguale per tutti. Il Presidente, consente ad un concorrente che sta esponendo la sua risposta di concluderla, purché esso non supera di 1/10 il tempo assegnato per la prova.

4. La Commissione determina prima dell'inizio della prova i quesiti da sottoporre ai candidati, anche in considerazione di una equilibrata utilizzazione del tempo complessivamente previsto per la prova. I quesiti sono proposti a ciascun candidato previa estrazione a sorte.

5. Ai fini dello svolgimento delle prove orali per i concorsi pubblici o interni, posto che la prova ha il riconoscimento di un valore massimo di 30/30, si predispongono per ciascun concorrente un numero di domande, ritenuto congruo dalla commissione giudicatrice, inerenti le materie definite dal bando di concorso

6. Per ciascun concorrente, conclusa la prova dallo stesso sostenuta, la Commissione procede alla valutazione della stessa ed attribuisce il voto.

7. Il voto è registrato in apposito elenco tenuto dal Segretario, nel quale a fianco del nome del concorrente egli scrive la votazione attribuita, che è affissa nella sede degli esami. Alla fine di ciascuna giornata di esami, l'elenco è firmato da tutti i componenti della Commissione ed allegato al verbale, nel quale ne sono trascritti i contenuti.

8. La prova orale si considera superata ove il concorrente ha ottenuto una votazione minima di almeno 21/30 o equivalente.

9. Le prove orali sono pubbliche e si svolgono in un'aula aperta al pubblico di capienza idonea ad assicurare la massima partecipazione.

10. Particolari ausili e tempi aggiuntivi sono garantiti alle persone portatrici di handicap, ai sensi dell'art.20 della legge 5 febbraio 1992, n.104 e s. m. e ciò *ope legis* non altera la *par condicio*.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

Art. 40

PROVA PRATICA APPLICATIVA - MODALITÀ

1. La prova pratica-applicativa, eventualmente prevista dal bando, può essere costituita dall'applicazione del concorrente per la realizzazione di un manufatto, nel dar prova della sua capacità nell'operare con un mezzo meccanico particolare, nell'effettuazione di una prestazione artigianale o di mestiere o, comunque, nella dimostrazione del livello della sua qualificazione o specializzazione fornita in modo pratico.

2. La Commissione stabilisce, prima dell'inizio della prova, le modalità di espletamento della stessa, in modo che esse sono uguali per tutti i concorrenti, ed il tempo massimo consentito. Dato il carattere della stessa, non sono prescritte terne da estrarre dai concorrenti, riservando al giudizio della Commissione l'applicazione di tale modalità ove la stessa è ritenuta possibile in rapporto anche all'allestimento dei mezzi per effettuare la prova.

3. Tutti i concorrenti sono posti in grado di utilizzare materiali, macchine e mezzi dello stesso tipo e in pari condizioni operative.

4. La Commissione prende nota del tempo impiegato da ciascun concorrente nell'effettuazione della prova e ne tiene conto nella sua valutazione, comparativamente con la qualità del risultato dallo stesso conseguito.

5. In dipendenza della natura delle prove pratiche-applicative l'assegnazione delle votazioni avviene da parte della Commissione 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. La Commissione attribuisce il voto allo stesso spettante. I voti sono riepilogati in apposito elenco a fianco dei nomi dei concorrenti, che è esso pure firmato nel modo suddetto ed allegato al verbale, nel quale ne sono trascritti i contenuti.

6. La prova pratica-applicativa si considera superata ove il concorrente ha ottenuto una votazione minima non inferiore a 21/30.

7. Le persone portatrici di handicap sono tutelate nello svolgimento della prova pratica-applicativa mediante l'utilizzo di ausili speciali e con maggiori tempi aggiuntivi riconosciuti, ai sensi dell'art.20 della legge 5 febbraio 1992, n.104 e s.m. e ciò *ope legis* non altera la *par condicio*.

Art. 41

PROVE ORALI E PRATICHE-APPLICATIVE - NORME COMUNI -

1. L'identificazione dei concorrenti, che partecipano alle prove orali o pratiche-applicative, è effettuata dalla Commissione, al momento in cui il concorrente si presenta, in base ad un documento legalmente valido dallo stesso esibito.

2. Quando il numero dei concorrenti è tale da consentire l'espletamento di ciascuna delle prove suddette, per tutti, in una stessa giornata, l'ordine di ammissione è sorteggiato all'inizio della stessa, in presenza dei concorrenti, che a quel momento si trovano in attesa di essere esaminati.

3. Quando il numero dei concorrenti non consente l'espletamento della prova in una stessa giornata la Commissione provvede, la suddivisione in turni di candidati seguendo l'ordine alfabetico 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.

4. Il concorrente, che non si presenta alla prova orale o alla prova pratica-applicativa nel giorno stabilito, si considera rinunciatario ed è escluso dal concorso. Quando le prove dette sono



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

programmate in più giornate, il concorrente che è impedito da gravi e comprovanti 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 dell'esame ad altra data, entro l'ultimo termine previsto dal programma per il compimento della prova. La Commissione Giudicatrice decide su tale istanza, a suo insindacabile giudizio, dandone avviso telegrafico al concorrente. Se l'istanza viene respinta ed il concorrente non è presente alla prova, viene escluso dal concorso. Se l'istanza viene accolta nella comunicazione telegrafica è precisata la nuova data della prova.

Art. 41 BIS

PROVE CON VALUTAZIONE DI CARATTERE ATTITUDINALE

1. Qualora venga ritenuto opportuno, possono essere svolte prove con valutazione di carattere attitudinale per la verifica del possesso dei requisiti attitudinali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire.

2. Le prove possono assumere le forme più idonee le cui modalità saranno indicate nel bando.

3. A tal fine l'Ente si avvarrà, ove necessario, del supporto tecnico di consulenti esterni.

CAPO VII

PROCEDURE CONCORSUALI - CONCLUSIONI

Art. 42

PROCESSO VERBALE DELLE OPERAZIONI D'ESAME E FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE

1. Di tutte le operazioni di esame e delle deliberazioni 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.

2. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo l'ordine dei punteggi della votazione complessiva riportata da ciascun candidato, con l'osservanza, a parità di punteggio, delle preferenze previste dall'art.5 del d.P.R.487/94 e s. m..

3. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a concorso, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie di merito, tenuto conto di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n.68⁹⁶ o da altre disposizioni di legge in vigore, che prevedono riserve di posti in favore di particolari categorie di cittadini., handicappati o giuridicamente protetti.

4. La graduatoria di merito, unitamente a quella dei vincitori del concorso, è approvata con atto del Responsabile del Settore Gestione Risorse, ed è immediatamente efficace.

5. Le graduatorie dei vincitori dei concorsi sono pubblicate all'Albo Pretorio del Comune. Da tale data decorre il termine per le eventuali impugnative.

6. Le graduatorie dei vincitori rimangono efficaci per un termine di 3 anni dalla data della sopracitata pubblicazione per eventuali coperture di posti per i quali il concorso è stato bandito e



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

che successivamente ed entro tale data rendono disponibili. Non si dà luogo a dichiarazioni di idoneità al concorso.

7. L'ordine di preferenza di cui al 2° comma precedente, è il seguente:

1. Insigniti di medaglia al valor militare;
2. Mutilati ed invalidi di guerra ex combattenti;
3. Mutilati ed invalidi per fatto di guerra;
4. Mutilati ed invalidi per servizio nel settore pubblico e privato;
5. Gli orfani di guerra;
6. Gli orfani dei caduti per fatto di guerra;
7. Gli orfani dei caduti per servizio nel settore pubblico e privato;
8. I feriti in combattimento;
9. Gli insigniti di croce di guerra o di altra attestazione speciale di merito di guerra, nonchè i capi di famiglia numerosa;
10. I figli dei mutilati e degli invalidi di guerra ex combattenti;
11. I figli dei mutilati e degli invalidi per fatto di guerra;
12. I figli dei mutilati e degli invalidi per servizio nel settore pubblico e privato;
13. I genitori vedovi non risposati, i coniugi non risposati e le sorelle ed i fratelli vedovi o non sposati dei caduti in guerra;
14. I genitori vedovi non risposati, i coniugi non risposati e le sorelle ed i fratelli vedovi o non sposati dei caduti per fatto di guerra;
15. I genitori vedovi non risposati, i coniugi non risposati e le sorelle ed i fratelli vedovi o non sposati dei caduti per servizio nel settore pubblico e privato;
16. Coloro che abbiano prestato servizio militare come combattenti;
17. Coloro che abbiano prestato lodevole servizio a qualunque titolo per non meno di un anno nell'Amministrazione che ha indetto il concorso;
18. I coniugati e i non coniugati con riguardo al numero dei figli a carico;
19. Gli invalidi ed i mutilati civili;
20. Militari volontari delle forze armate congedati senza demerito al termine della ferma o rafferma.

8. A parità di merito e di titoli la preferenza è determinata:

- a) dal numero dei figli a carico, indipendentemente dal fatto che il candidato sia coniugato o meno;
- b) dall'aver prestato lodevole servizio nelle Amministrazioni pubbliche;
- c) essere più giovane d'età (art.2, comma 9°, L. 191/98).

9. Ai sensi dell'art.1 del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510⁴⁰ convertito in Legge 28.11.1996, n. 608, i periodi di utilizzazione nei lavori socialmente utili costituiscono titoli di preferenza nei pubblici concorsi qualora, per questi ultimi, sia richiesta la medesima professionalità con la quale il soggetto è stato adibito a predetti lavori.

10. Da ultimo a parità di tutti gli altri punteggi verificati e documentati prevale la minore età dei candidati concorrenti.(L.191/1998).

Art. 43

RISCONTRO DELLE OPERAZIONI DEL CONCORSO

1. Il Settore competente, esaminati i verbali del concorso rimessi dal Presidente della Commissione, predisponde una relazione istruttoria, a firma del responsabile del Settore stesso, nella



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

quale è dato atto della legittimità del procedimento seguito e della sua conformità alle norme stabilite dalla legge, dallo Statuto e dal presente regolamento.

2. Ove da tale esame emergano irregolarità, omissioni, errori di somma o di trascrizione ed altre imperfezioni sanabili, il Sindaco, su proposta del Settore predetto, invia copia degli atti al Presidente invitandolo a riunire la Commissione Giudicatrice entro 7 giorni affinché proceda ai perfezionamenti necessari, adottando i provvedimenti del caso. Quando risulta necessario restituire gli originali dei verbali, il Settore effettua copia, autenticata, conservandola nei propri atti. Il Presidente, avvenuta la riunione della Commissione, rimette il verbale della stessa, assieme agli altri ricevuti in restituzione, al Settore suddetto, a mezzo del Segretario della Commissione, entro i 2 giorni successivi alla seduta.

3. Il Settore competente, sulla scorta di quanto pervenuto, completa la relazione istruttoria e predisponde lo schema di determinazione del Responsabile, Capo settore competente per l'approvazione degli atti del concorso, nel quale è fatto constare della legittimità del procedimento e, nell'ipotesi di cui al precedente 2° comma, dell'avvenuto perfezionamento degli atti stessi.

4. Con lo stesso provvedimento il Responsabile, Capo settore competente prende atto ed approva la graduatoria del concorso, che è trascritta nella relativa determinazione così come risulta formulata nel verbale della Commissione Giudicatrice.

5. Il Responsabile, Capo settore competente determina, infine, il numero dei posti effettivamente disponibili, in relazione a quanto previsto dal 6° comma del precedente art.11.

Art. 44

DETERMINAZIONE DEI VINCITORI DEL CONCORSO

1. Il Settore competente, a conclusione della relazione istruttoria, di cui al precedente art.36, attenendosi rigorosamente alla graduatoria degli idonei risultante dai verbali rimessi dalla Commissione Giudicatrice, procede alla formazione dell'elenco dei concorrenti, ai quali spetta l'attribuzione dei posti che risultano disponibili.

2. Il Responsabile, Capo settore competente, dopo l'adozione della determinazione di approvazione degli atti e della graduatoria, di cui al precedente art.42, sulla base delle risultanze della stessa e dopo l'avvenuto riscontro della regolarità dell'elenco, provvede nella stessa seduta alla determinazione dei vincitori del concorso.

CAPO VIII

PROCEDURE PER LA STIPULA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE

Art. 45

ESITO DEL CONCORSO - COMUNICAZIONE

1. Divenute esecutive le determinazioni, che approvano gli atti del concorso e ne determinano i vincitori, a ciascun concorrente è data comunicazione, a mezzo posta elettronica nei modi di cui al d.P.R. 28 dicembre 2000, n.445 e s.m. o per lettera raccomandata A.R., o consegnata a mano ai soggetti indicati nel bando di concorso, dell'esito dallo stesso conseguito.

2. I concorrenti dichiarati vincitori del concorso sono invitati, con la stessa lettera, a far pervenire all'Ente nel termine perentorio di 30 giorni decorrenti da quello successivo al ricevimento di tale invito o in altro termine stabilito da bando di concorso, i seguenti documenti:

a) dichiarazione di accettazione della nomina - salvo l'atto formale di stipula del contratto



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

individuale - nella quale il concorrente dà espressamente atto di conoscere ed accettare tutte le norme e condizioni previste dal bando di selezione pubblica e dai Regolamenti in materia vigenti nel Comune;

- b) certificato di nascita;
 - c) certificato di cittadinanza italiana o di altro stato dell'Unione europea;
 - d) certificato di godimento dei diritti politici, ovvero che non è occorso in alcuna delle cause che, ai sensi delle vigenti disposizioni, ne impediscano il godimento;
 - e) titolo di studio richiesto dal bando e patenti (se richieste) o altri titoli;
 - f) copia del foglio matricolare o dello stato di servizio militare ovvero altro idoneo documento o certificato dal quale risulti la posizione del vincitore in relazione agli obblighi derivanti dalle leggi sul reclutamento militare (da prodursi dai vincitori di sesso maschile);
 - g) certificazioni comprovanti il diritto alle preferenze e precedenza vantate;
- La documentazione di cui alle lettere b) e c) può essere sostituita con l'esibizione, da parte del candidato, della carta d'identità in conformità all'art.45 del d.P.R. 28 dicembre 2000, n.445
 - La documentazione relativa ai punti d), e), f) e g) può essere sostituita con una dichiarazione sostitutiva di certificazione da parte del candidato in conformità all'art.46 del d.P.R. 28 dicembre 2000, n.445 .
 - L'amministrazione ricorre ai controlli di cui all'art.71 e seguenti. del d.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 e s.m., qualora dal controllo emerge la non veridicità del contenuto delle dichiarazioni; perciò, il dichiarante decade dai benefici conseguiti sulla base delle dichiarazioni non veritiere, fermo restando quanto previsto dall'art.76 del d.P.R.28/12/2000, n. 445 e s.m., in materia di sanzioni penali.

3. L'Amministrazione, ove non ritiene di accertare direttamente la sana e robusta costituzione fisica del vincitore, richiede inoltre, insieme ai documenti suddetti, un certificato comprovante tale condizione, rilasciato dai competenti Organi sanitari pubblici.

4. I concorrenti che già prestano servizio di ruolo alle dipendenze dell'Ente sono esentati dalla presentazione della documentazione di cui al presente articolo.

Art. 46

ASSUNZIONE DEL SERVIZIO - DECADENZA DAL RAPPORTO DI LAVORO

1. Con la lettera, che rende noto l'esito del concorso o con altra successiva comunicazione, sempre effettuata con raccomandata A.R., è notificata al concorrente la data nella quale lo stesso si presenta per la stipula formale del contratto e l'assunzione del servizio.

2. L'assunzione del servizio è sempre preceduta dalla presentazione dei documenti previsti dal precedente art. 44 ed avviene dopo l'avvenuta verifica da parte dell'Ente della regolarità degli stessi.

3. Il concorrente, che non produce i documenti richiesti nei termini prescritti o non assume servizio nel giorno stabilito, è dichiarato decaduto ed il contratto ancorché stipulato è rescisso.

4. L'Ente può prorogare, per sue motivate esigenze, non sindacabili dall'interessato, la data già stabilita per l'inizio del servizio.

5. L'Ente ha, inoltre, facoltà di prorogare, per giustificati motivi esposti e documentati dall'interessato, i termini per l'assunzione del servizio.

b) I provvedimenti di proroga di cui ai precedenti 4° e 5° comma sono adottati, con le motivazioni



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

del caso, con atto del Capo del Settore competente.

Art. 47

PROVA E PERIODO DI PROVA

1. I vincitori del concorso - dopo la stipula del contratto individuale conseguono il diritto d'esperienza in prova, la cui durata è stabilita dalla normativa in vigore:

2. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti, che lo hanno già superato nella medesima categoria e profilo professionale, presso altra amministrazione pubblica.

3. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

4. L'inizio del rapporto del dipendente che, per giustificato motivo, assume servizio con ritardo rispetto al termine fissatogli è regolato da quanto stabilito dal precedente art.39. Lo stesso decorre, agli effetti economici, dal giorno nel quale il dipendente prende servizio.

5. Compiuto il periodo di prova il dipendente consegue l'inserimento in Dotazione Organica - a tempo indeterminato - pieno o parziale - previo giudizio favorevole espresso dal Responsabile del Settore presso il quale l'interessato ha prestato servizio.

6. Il giudizio del Responsabile del Settore di competenza deve essere redatto almeno 1 mese prima del termine del periodo di prova e trasmesso al Responsabile del Settore del Personale che provvederà ad acquisirlo agli atti.

7. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e per gli altri casi espressamente previsti dalla Legge o dai Regolamenti o CCNL vigenti, ai sensi dell'art.72 del d.lgs.30 marzo 2001, n.165 e s.m.. In caso di malattia il dipendente in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 6 mesi, decorso il quale il rapporto è risolto di diritto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio s'applica l'art.22 del CCNL sottoscritto il 6 luglio 1995 .

8. Le assenze riconosciute come causa di sospensione sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.

9. Decorso la metà del periodo di prova ciascuna delle parti (Amministrazione o dipendente) può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti contrattualmente. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Amministrazione è motivato. Le dimissioni del dipendente significano recesso.

10. Decorso il periodo di prova, senza che il rapporto di lavoro è risolto, il dipendente s'intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno di assunzione a tutti gli effetti.

11. I procedimenti di valutazione dell'andamento della prova del dipendente hanno valore endoprocedimentale e pertengono ai responsabili di Settore e agli Organi dell'Ente, secondo lo Statuto vigente.

12. In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta sino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della 13 mensilità, ove maturati. Spetta, altresì, al dipendente in prova la retribuzione corrisposta alle giornate di ferie maturate e non godute.

13. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

14. Il dipendente proveniente dalla stessa o da altra Amministrazione del comparto, durante il periodo di prova, ha il diritto alla conservazione del posto senza retribuzione e in caso di mancato



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

superamento della prova stessa rientra, a domanda, nella categoria e profilo di provenienza

CAPO IX PROCEDIMENTI SPECIALI DI ACCESSO

Art. 48

PROVA PUBBLICA SELETTIVA E PRESELETTIVA

1. Per le procedure di assunzione, mediante il centro per l'impiego competente, s'applicano le disposizioni del Capo III del d.P.R.487/94⁴¹ e s.m. apportate dal d.P.R. 30 ottobre 1996, n.693 e s.m.. Il Comune osserva per le selezioni e per le assunzioni in servizio dei selezionati le disposizioni degli articoli 27 e 28 del d.P.R.487/94 e s.m.. In particolare l'ente, entro dieci giorni dalla ricezione delle comunicazioni di avviamento, convoca i candidati per sottoporli alle prove di idoneità, rispettivamente secondo l'ordine di avviamento e di graduatoria integrata, indicando giorno e luogo di svolgimento delle stesse.

2. La selezione consiste nello svolgimento di prove pratiche attitudinali ovvero in sperimentazioni lavorative i cui contenuti sono determinati con riferimento a quelli previsti nelle declaratorie e nei mansionari di categoria e profilo professionale del comparto di appartenenza specifica dell'amministrazione e comunque con riferimento ai contenuti ed alle modalità stabilite per le prove di idoneità relative al conseguimento degli attestati di professionalità della Regione, (nel cui ambito ricade l'amministrazione), alla stregua degli articoli 14 e 18 della legge 21 dicembre 1978, n.845⁴² e s.m.

3. Esclusivamente per l'accesso ai profili professionali delle categorie A e B si procede mediante prova pubblica selettiva, in base alle disposizioni dell'art.16 della legge 28 febbraio 1987, n.56⁴³ e del successivo art.4 del D.L. 21 marzo 1988, n.86⁴⁴ convertito in con legge 24 maggio 1988, n.160 e s.m..

4. Alla prova pubblica selettiva si applicano le modalità relative ed ai documenti necessari, alle Commissioni Giudicatrici, alla valutazione di eventuali titoli, alle precedenze e preferenze ed all'efficacia delle graduatorie, stabilite dal presente regolamento, in quanto compatibili.

5. La selezione tende ad accertare esclusivamente l'idoneità del lavoratore a svolgere le relative mansioni e non comporta valutazione comparativa.

6. La prova di esame è unica - non comporta valutazione comparativa - ed è stabilita, a seconda dei contenuti professionali dei posti ai quali ci si riferisce, in una delle seguenti due forme:

- a) prova pratica applicativa, regolata con le modalità previste dall'art.39;
- b) prova scritta costituita da domande a risposta multipla, con un minimo di tre ed un massimo di cinque alternative di risposta già predisposte, fra le quali il concorrente sceglie quella esatta. Il numero delle domande è stabilito dalla Commissione prima dell'inizio della prova, insieme con la determinazione del tempo per fornire le risposte. Vengono predisposti 3 gruppi di domande racchiusi in buste autentiche, e prive di contrassegni, eccetto la firma dei Commissari di concorsi, fra le quali un concorrente, designato dagli altri, effettua la scelta del gruppo sul quale ha luogo la prova selettiva. Il testo prescelto è distribuito ai concorrenti, dopo il sorteggio, a cura della Commissione, ciclostilato e fotoriprodotta in modo idoneo per fornire con chiarezza le risposte. Si applicano, per quanto necessario, le norme procedurali previste per le prove scritte, con particolare riguardo a quelle stabilite al fine di rinviare l'identificazione dei concorrenti al



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

momento in cui tutte le prove sono valutate ed assegnate le relative votazioni. La selezione e valutazione delle risposte fornite nei questionari da ciascun concorrente può essere effettuata con sistemi informativi automatizzati, il cui procedimento è curato dalla Commissione Giudicatrice o è curato in tutto o in parte da soggetto giuridico privato incaricato del servizio specializzato nelle selezioni informatizzate per assunzione di personale.

7. Alla sostituzione dei lavoratori, che non hanno risposto alla convocazione o non hanno superato le prove o non hanno accettato la designazione ovvero non sono più in possesso dei requisiti richiesti, si provvede fino alla copertura dei posti con ulteriori avviamenti effettuati, secondo l'ordine della stessa graduatoria vigente, al momento della richiesta, in seguito alla comunicazione da parte dell'esito del precedente avviamento.

8. Le operazioni di selezione sono, a pena di nullità, pubbliche e sono precedute dall'affissione di apposito avviso all'albo dell'Ente. A tutte le operazioni provvede la stessa commissione, fino alla completa copertura dei posti complessivamente indicati nella richiesta di avviamento o nel bando di offerta di lavoro se non è conferito incarico di gestione del servizio a soggetto giuridico privato specializzato.

9. In particolare ai sensi dell'art.6 del d.P.C.M.27 dicembre 1988 e s.m., le votazioni delle Commissioni per le selezioni si conformano ai criteri seguenti::

- a) Capacità di uso e manutenzione degli strumenti e arnesi necessari alla esecuzione del lavoro;
- b) Conoscenza di tecniche di lavoro o di procedure predeterminate necessarie alla esecuzione del lavoro;
- c) Grado di autonomia nella esecuzione del proprio lavoro, nell'ambito di istruzioni dettagliate;
- d) Grado di responsabilità nella corretta esecuzione del lavoro;

Art. 49

ASSUNZIONI IN SERVIZIO

1. L'Amministrazione procede ad inserire in prova e ad immettere in servizio i lavoratori utilmente selezionati, anche singolarmente o per scaglioni, nel rispetto dell'ordine di avviamento e di graduatoria integrata.

Art. 49 bis

UTILIZZO GRADUATORIE DI ALTRI ENTI

Ai sensi dell'art. 9 della L. 3/2003, l'Amministrazione può ricoprire i posti disponibili utilizzando gli idonei di graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni pubbliche alle condizioni previste nei successivi capoversi.

L'utilizzo può avvenire previo accordo tra le amministrazioni interessate stipulato sia ante che post approvazione della graduatoria.

Le motivazioni alla base di tale scelta potranno essere ricercate nella semplificazione dei procedimenti di selezione; nell'economicità degli atti; nella riduzione dei tempi e dei costi occorrenti per la copertura dei posti vacanti.

L'utilizzo degli idonei di graduatorie di altri enti pubblici potrà avvenire alle seguenti condizioni:

- nei limiti stabiliti dalla programmazione triennale del fabbisogno del personale, e disponibili nella dotazione organica
- in profilo professionale analogo o equivalente a quello da coprire;



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

- assenza di graduatorie valide nel Comune di Montespertoli per la categoria e professionalità necessarie, anche secondo un criterio di equivalenza;
- posti di cui si prevede la copertura che non siano stati istituiti o trasformati successivamente all'approvazione della graduatoria;

Al fine di individuare la graduatoria da utilizzare è stabilito il seguente procedimento:

Criterio territoriale in base alla vicinanza geografica dell'Ente.

- Ente locale appartenente all'Unione dei Comuni Empolese Valdelsa;
- Ente locale appartenente alla Città Metropolitana di Firenze;
- Ente locale appartenente alla Regione Toscana

Criterio cronologico

In caso di presenza di più graduatorie valide all'interno dello stesso ambito territoriale per posizioni della stessa categoria e professionalità rispetto a quella ricercata si procederà a scorrere la graduatoria pervenuta per prima a seguito di richiesta inviata a tutte le amministrazioni individuate; Individuata la graduatoria l'Ufficio Risorse Umane procede al suo utilizzo durante il periodo indicato nel convenzionamento con l'Amministrazione detentrici, mediante scorrimento, in base all'ordine della graduatoria, dei soggetti utilmente ivi collocati, ai quali è di volta in volta assegnato un termine di 5 giorni per confermare la propria disponibilità in merito all'assunzione programmata.

CAPO X RAPPORTO DI LAVORO A TERMINE

Art. 50 ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

1. In applicazione e ad integrazione di quanto previsto dal d.lgs. 6 settembre 2001, n.368 l'amministrazione stipula contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato in tutti i casi previsti dal CCNL e dalla normativa vigente;

Art. 51 RAPPORTI DI LAVORO PER ESIGENZE TEMPORANEE O STAGIONALI - COSTITUZIONE

1. Possono essere effettuate assunzioni per esigenze di carattere temporaneo o stagionale nei limiti e con le modalità di cui agli articoli successivi in applicazione delle norme dell'art. 92, comma 2, del d.lgs 18 agosto 2000, n. 267 e s.m. o attraverso selezione pubblica in base ai principi del presente regolamento e con le modalità fissate nello specifico bando di selezione.

CAPO XI NORME SPECIALI, TRANSITORIE E FINALI

Art. 52 INTERPRETAZIONE DEL REGOLAMENTO E GIURISDIZIONE



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

1. Ai fini ermeneutici il presente regolamento s'interpreta secondo le regole dell'art.11 e seguenti delle preleggi al codice civile e tenendo conto, altresì, delle norme degli articoli da 1362 a 1371 del codice civile.

2. Ai fini della giurisdizione per quanto attiene il presente regolamento costituente normazione di diritto pubblico si procede innanzi al T.A.R. e al Consiglio di Stato limitatamente agli atti amministrativi ed ai procedimenti amministrativi. Per quanto attiene invece ai rapporti di lavoro instaurati o instaurandi e per tutti gli altri riflessi inerenti le norme dell'art.63 e seguenti del d.lgs 30 marzo 2001, n.165 e s.m. la competenza appartiene al Tribunale Civile del luogo, quale giudice del lavoro o giudice unico.

3. Le norme del presente regolamento costituiscono norme di indirizzo, la cui precettività è assegnata dagli specifici bandi di concorso, che sostituiscono *lex specialis*.

4. Qualora il bilancio preventivo annuale o quello triennale hanno già programmato la spesa per nuove assunzioni gli atti di competenza del Responsabile, Capo settore competente, di cui si fa riferimento in tutti gli articoli precedenti, sono adottati con determinazione, in forza delle norme dell'art. 107 e 109 , comma 2 del d.lgs 18 agosto 2000, n.267 e s.m..

Art.53

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALE

1. Tutte le procedure disciplinate nel presente regolamento svengono espletate in conformità al decreto legislativo 196/2003 e successive modificazioni ed integrazioni riguardanti la tutela delle persone nel trattamento dei dati personali;

2. I bandi di concorso dovranno riportare le informazioni utili affinché ogni candidato possa:

- a.fornire i dati, gli atti e le informazioni necessarie per l'ammissione alla selezione;
- b.fornire i dati, gli atti e le informazioni che ritiene utili per la valutazione della propria professionalità e dei titoli di merito;
- c.conoscere come i dati sono trattati ai sensi del dlgs 196/2003;
- d.non allegare documenti o riportare dati non necessari in particolare quelli contenenti dati sensibili non richiesti;

Art. 54

NORME TRANSITORIE

1. Fino all'entrata in vigore del presente regolamento si applicano le disposizioni del precedente regolamento, in quanto non in contrasto con le leggi vigenti.

2. Per quanto non disciplinato dal presente regolamento, valgono le disposizioni legislative vigenti in materia nonché quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro;

3. Sono abrogate tutte le disposizioni regolamentari interne dell'amministrazione comunale che risultano incompatibili con le norme di cui al presente atto disciplinatorio

4. Nel rispetto di quanto disposto dall'art. 27 ter del CCNL 1994/1997 sono applicabili i limiti di servizio e di età per il collocamento a riposo del personale dipendente previsti dalla normativa in essere.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

Art. 55

ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento - contenente normazione di diritto pubblico - approvato formalmente con delibera di Giunta, ai sensi dell'articolo 48 del d.lgs 18 agosto 2000, n.267⁴⁵ e s.m., e che ne dichiara la immediata esecutività, ai sensi dell'art. 124, del d.lgs 18 agosto 2000, n.267⁴⁶ e s.m. entra in vigore lo stesso giorno della sua adozione ed è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, nelle forme di legge.

2. E' fatto obbligo a chiunque spetta di osservarlo e farlo osservare quale atto a contenuto di diritto pubblico obbligatorio.



COMUNE DI MONTEPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

Allegato A

Titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno in base alla categoria CCNL ed al profilo professionale definito dalle declaratorie approvate con deliberazione g.m. n. 160 del 15.6.2005 (*)

Cat	Nuovo Profilo Prof.le	Declaratoria	Titolo di studio richiesto per l'accesso all'esterno
A	Operatore	Lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico manuali, comportanti anche gravosità, disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro, ivi compresa la movimentazione di merci intesa anche come consegna e ritiro di documentazione amministrativa.-	Diploma di scuola dell'obbligo
B1	Addetto di supporto amm.vo	Lavoratore che svolge attività di assistenza, supporto e orientamento all'utenza interna o esterna nei servizi dell'Ente anche attraverso la notifica degli atti. Nel campo amm.vo e/o contabile, provvede alla scritturazione di atti e provvedimenti utilizzando il software grafico, fogli elettronici e sistemi di videoscrittura nonché alla spedizione dei fax, alla gestione della posta anche elettronica In arrivo e in partenza. Collabora inoltre alla gestione degli archivi e degli schedari .-	Diploma di scuola dell'obbligo
B1	Addetto di supporto ai servizi tecnici	Lavoratore che, sulla base di istruzioni e direttive tecniche, assicura l'esecuzione di operazioni tecnico-manuali, che richiedono l'utilizzo di attrezzature manuali e non, di macchinari ed impianti anche complessi, la conduzione di macchine operatrici e dei mezzi affidati al servizio.- relazioni organizzative di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne con altre istituzioni di tipo indiretto e formale (es. gonfaloniere).-	Diploma di scuola dell'obbligo
B1	Addetto di supporto ai servizi sociali ed educativi	Lavoratore che svolge attività di assistenza e supporto a soggetti in condizioni di disagio fisico e/o psichico, attività di collaborazione nei servizi scolastici e nella preparazione e somministrazione dei pasti.-	Diploma di scuola dell'obbligo
B3	Tecnico specializzato/conduttore macchine complesse	Lavoratore che provvede alla esecuzione di operazioni tecnico manuali che richiedono specifica abilitazione o patente o di tipo specialistico quali l'installazione, conduzione, riparazioni di impianti complessi. Coordina dal punto di vista operativo altre persone	Diploma di scuola dell'obbligo e attestato di qualifica professionale biennale o triennale riguardante le funzioni caratterizzanti la posizione professionale e/o specializzazione professionale o di mestiere documentata e certificata
B3	Collaboratore Amm.vo	Lavoratore che assicura la programmazione semplice del sistema di acquisizione affidatogli, evidenziando eventuali errori o disfunzioni. Svolge attività implicanti buone conoscenze specialistiche e un grado di esperienza discreto, che gli permettano di affrontare problematiche di media complessità	Diploma di scuola dell'obbligo e attestato di qualifica professionale biennale o triennale riguardante le funzioni caratterizzanti la posizione professionale oppure Diploma di scuola media superiore con corso di studi di cinque anni



COMUNE DI MONTEPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

B3	Cuoco	Lavoratore che garantisce nel rispetto delle norme vigenti in materia di trattamento dei prodotti alimentari, il coordinamento di tutte le operazioni di prelievamento, controllo, selezione e preparazione degli alimenti da somministrare. Assicura l'osservanza delle norme sull'igiene del trattamento dei prodotti alimentari sulla loro conservazione, segnalando eventuali anomalie o disfunzioni al responsabile del settore. Coordina dal punto di vista operativo altre persone collaborando anche alla predisposizione dei pasti.	Diploma di scuola dell'obbligo e attestato di qualifica professionale biennale o triennale riguardante le funzioni caratterizzanti la posizione professionale e/o specializzazione professionale o di mestiere documentata e certificata Oppure Diploma di scuola media superiore con corso di studi di cinque anni in materie attinenti
CI	Agente di Polizia municipale	Lavoratore che, eventualmente, anche coordinando altri addetti, esercita funzioni e attività volte a prevenire, controllare e reprimere comportamenti o atti contrari a norme regolamentari in materia di polizia amministrativa, commerciale, stradale, edilizia, giudiziaria ed ambientale che comportano l'applicazione di norme e procedure per le quali risulta necessario un apprezzabile aggiornamento, trattazioni di questioni e pratiche importanti in modo diretto sia con strutture interne sia con altre istituzioni.-	Diploma di scuola media superiore riguardante le funzioni caratterizzanti la posizione professionale
CI	Esperto di servizi informatici	Lavoratore che esercita attività di media difficoltà nel campo informatico fornendo assistenza agli utenti.-	Diploma di scuola media superiore con corso di studi di cinque anni riguardante le funzioni caratterizzanti la posizione professionale Oppure Diploma di scuola media superiore e corso di laurea triennale ad indirizzo informatico
CI	Esperto contabile ed amm.vo	Lavoratore che svolge attività istruttoria e di supporto nel campo contabile ed amministrativo curando, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati anche coordinando altri addetti. Provvede alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente al settore/servizio di appartenenza.	Diploma di scuola media superiore con corso di studi di cinque anni riguardante le funzioni caratterizzanti la posizione professionale
CI	Esperto in attività tecniche e progettuali	Lavoratore che svolge la propria attività nel campo tecnico e progettuale, coordinando anche altri addetti. Provvede alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente al settore/servizio di appartenenza. Esercita attività istruttoria, curando, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati.	Diploma di scuola media superiore con corso di studi di cinque anni riguardante le funzioni caratterizzanti la posizione professionale



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

C1	Esperto tecnico-amm.vo	Lavoratore che svolge attività istruttoria e di supporto nel campo tecnico ed amministrativo curando, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati anche coordinando altri addetti. Provvede alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente al settore/servizio di appartenenza.-	Diploma di scuola media superiore di cinque anni attinente al profilo professionale
C1	Assistente Biblioteca	Lavoratore che svolge attività istruttoria e di supporto nel campo tecnico ed amministrativo curando, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati anche coordinando altri addetti. Provvede alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente al settore/servizio di appartenenza.-	Diploma di scuola media superiore con corso di studi di cinque anni riguardante le funzioni caratterizzanti la posizione professionale e titolo mono - professionale specialistico
DI	Assistente sociale	Lavoratore che nell'ambito di procedure o di istruzioni di massima, garantisce la progettazione, l'organizzazione e la gestione degli interventi in campo sociale. Svolge attività di natura tecnico-amministrativa, collaborando inoltre all'attività di studio, di ricerca e documentazione utili alla programmazione delle attività nel campo socio-assistenziale. Cura direttamente i rapporti con l'utenza esterna. Può coordinare dal punto di vista operativo altre persone.	diploma di laurea specialistica o diploma di laurea breve afferente alle funzioni caratterizzanti la posizione professionale (*)
DI	Specialista in attività di polizia municipale	Attività di vigilanza e coordinamento nelle materie previste per la figura di agente di polizia municipale che comportano l'uso e l'analisi di dati complessi e l'applicazione di norme e procedure per lo svolgimento di compiti specialistici nei diversi ambiti della polizia locale. Esercita altresì funzioni di ricerca ed elaborazione di dati, istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa del servizio di appartenenza	diploma di laurea specialistica o diploma di laurea breve afferente alle funzioni caratterizzanti la posizione professionale (*)
DI	Specialista in attività tecniche e progettuali	Lavoratore che espleta compiti di alto contenuto specialistico professionale in attività di ricerca, acquisizione, elaborazione ed illustrazione di dati e norme tecniche al fine della predisposizione di progetti inerenti la realizzazione e/o manutenzione di edifici ed impianti, sistema di prevenzione ecc Svolge attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amm.va del settore di appartenenza.	diploma di laurea specialistica o diploma di laurea breve attinenti al profilo professionale (*)
DI	Specialista in attività contabili ed amministrative	Lavoratore che esplica attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economica, finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili, finanziari od amministrativi. Può coordinare dal punto di vista operativo altre persone.	diploma di laurea specialistica o diploma di laurea breve afferente alle funzioni caratterizzanti la posizione professionale (*)
DI	Specialista in attività amm.ve	Lavoratore che esplica attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività ricerca, studio ed analisi con riferimento al settore di appartenenza. Può coordinare dal punto di vista operativo altre persone.-	diploma di laurea specialistica o diploma di laurea breve afferente alle funzioni caratterizzanti la posizione professionale (*)
D3	Funzionario specialista in attività tecniche e progettuali	Lavoratore che svolge attività caratterizzate da elevate conoscenze plurispecialistiche, contenuto di tipo tecnico, programmatico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultato, elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Cura le relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestisce relazioni esterne di tipo diretto anche con rappresentanza dell'ente	diploma di laurea specialistica afferente alle funzioni caratterizzanti la posizione professionale (*)



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

D3	Funzionario specialista in attività contabili ed amm.ve	Lavoratore che svolge attività caratterizzate da elevate conoscenze plurispecialistiche, contenuto di tipo tecnico, programmatorio, gestionale o direttivo con responsabilità di risultato, elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Cura le relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestisce relazioni esterne di tipo diretto anche con rappresentanza dell'ente	diploma di laurea specialistica afferente alle funzioni caratterizzanti la posizione professionale (*)
D3	Funzionario specialista in attività di vigilanza	Lavoratore che svolge attività caratterizzate da elevate conoscenze plurispecialistiche, contenuto di tipo tecnico, programmatorio, gestionale o direttivo con responsabilità di risultato, elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Cura le relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestisce relazioni esterne di tipo diretto anche con rappresentanza dell'ente	diploma di laurea specialistica afferente alle funzioni caratterizzanti la posizione professionale (*)

(*) N.B.: ULTERIORI REQUISITI SPECIALI SARANNO ESPRESSAMENTE INDICATI NELL'AMBITO DEI SINGOLI BANDI CONCORSUALI



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

Allegato B

DECLARATORIE DELLE CATEGORIE A, B, B3, C, D, E D3 DI CUI AL NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE DEL COMPARTO DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI SOTTOSCRITTO IL 31/03/1999 TRA L'A.RA.N. E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA

CATEGORIA A

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- Conoscenze di tipo operativo generale (la cui base teorica si sviluppa con la scuola media dell'obbligo) acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione;
 - Contenuti di tipo ausiliario rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
 - Problematiche lavorative di tipo semplice;
 - Relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti;
- Esemplificazione dei profili:
- Lavoratore che provvede al trasporto di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la consegna - ritiro della documentazione amministrativa. Provvede, inoltre, alla ordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa.
 - Lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico manuali, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro.

Appartengono alla categoria, ad esempio, i seguenti profili: custode, bidello.

CATEGORIA B

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- Buone conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola dell'obbligo generalmente accompagnato da corsi di formazione specialistici) ed un grado di esperienza discreto;
 - Contenuti di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
 - Discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili;
 - Relazioni organizzative di tipo semplice anche se tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale. Relazioni con gli utenti di natura diretta.
- Esemplificazione dei profili:
- Lavoratore che nel campo amministrativo provvede alla redazione di atti e provvedimenti utilizzando il software grafico, fogli elettronici e sistemi di videoscrittura nonché alla spedizione di fax e telefax, alla gestione della posta in arrivo e in partenza. Collabora, inoltre, alla gestione degli archivi e degli schedari ed all'organizzazione di viaggi e riunioni.
 - Lavoratore che provvede alla esecuzione di operazioni tecnico manuali di tipo specialistico quali



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

l'installazione, conduzione e riparazione di impianti complessi o che richiedono specifica abilitazione o patente. Coordina dal punto di vista operativo altro personale addetto all'impianto.

- Lavoratore che esegue interventi di tipo risolutivo sull'intera gamma di apparecchiature degli impianti, effettuando in casi complessi diagnosi impostazione e preparazione dei lavori.

Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili: lavoratore addetto alla ciascuna, addetto all'archivio, operatori CED, conduttore di macchine complesse (scuolabus, macchine operative che richiedono specifiche abilitazioni o patenti), operaio professionale, operatore socio assistenziale.

Ai sensi dell'art. 3, comma 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del d.P.R. 347/83¹⁷² come integrato dal d.P.R. 333/90, potevano essere ascritti alla V qualifica funzionale, il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica B3.

CATEGORIA C

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- Approfondite conoscenze mono specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola superiore) e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;
- Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi;
- Media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto.
- Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

Esemplificazione dei profili:

- Lavoratore che, anche coordinando altri addetti, provvede alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente alla unità di appartenenza.
- Lavoratore che svolge attività istruttoria nel campo amministrativo, tecnico e contabile, curando, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati.

Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili: esperto di attività socioculturali, agente di polizia municipale e locale, educatore asili nido e figure assimilate, geometra, ragioniere, maestra di scuola materna, istruttore amministrativo, assistente amministrativo del registro delle imprese.

CATEGORIA D

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- Elevate conoscenze pluri-specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la laurea breve o il diploma di laurea) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;
- Contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi;



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

- Elevata complessità dei problemi da affrontare basata di modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità operative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

Esemplificazione dei profili:

- Lavoratore che espleta attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari.
- Lavoratore che espleta compiti di alto contenuto specialistico professionale in attività di ricerca, acquisizione, elaborazione e illustrazione di dati e norme tecniche al fine della predisposizione di progetti inerenti la realizzazione e/o manutenzione di edifici, impianti, sistemi di prevenzione, ecc.
- Lavoratore che espleta attività di progettazione e gestione del sistema informativo, delle reti informatiche e delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazioni informatiche.
- Lavoratore che espleta attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.

Fanno parte di questa categoria, ad esempio, i profili identificabili nelle figure professionali di: farmacista, psicologo, ingegnere, architetto, geologo, avvocato, specialista di servizi scolastici, specialista in attività socio assistenziali, culturali e dell'area della vigilanza, giornalista pubblicista, specialista in attività amministrative e contabili, specialista in attività di arbitrato e conciliazione, ispettore metrico, assistente sociale, segretario economo delle istituzioni scolastiche delle Province.

Ai sensi dell'art. 3, comma 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del d.P.R. 347/83¹⁷³ come integrato dal d.P.R. 333/90, potevano essere ascritti alla VIII qualifica funzionale, il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica D3.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

Allegato C

CATEGORIA D3, D

TITOLI DI STUDIO:

MAX PUNTI 2.50

- Titolo di studio del Diploma di Laurea:

Voto

66/110	0	_____
67 - 77/110	0,50	_____
78 - 97/110	0.75	_____
98 - 105/110	1.00	_____
106 - 110	1.50	_____
110 e lode	2.00	_____
Titolo di laurea post universitaria	0.25	_____
Iscrizione all'Albo Professionale	0.25	_____

CATEGORIA C, B3

TITOLI DI STUDIO:

MAX PUNTI 2.50

- Titolo di Studio del Diploma di Scuola Media Superiore

Voto

60	36	0	_____
61/69	37/42	0.50	_____
70/79	43/48	0.75	_____
80/89	49/54	1.00	_____
90/99	55/58	1.50	_____
100	59/60	2.00	_____
Iscrizione all'Albo Professionale		0.50	_____

CATEGORIA B, A

TITOLI DI STUDIO:

MAX PUNTI 2.50

- Titolo di Studio del Diploma di Scuola Media o dell'Obbligo

Voto

6		0	_____
da 7 a 7.99		0.50	_____
da 8 a 8.99		1.00	_____
da 9 a 9.99		1.50	_____
10		2.00	_____
Attestato di mestiere specifico		0.50	_____



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

Indice delle note

Costituzione della Repubblica italiana.

TITOLO V

Le Regioni, le Province, i Comuni

¹ **114.** La Repubblica è costituita dai Comuni, dalle Province, dalle Città metropolitane, dalle Regioni e dallo Stato. I Comuni, le Province, le Città metropolitane e le Regioni sono enti autonomi con propri statuti, poteri e funzioni secondo i principi fissati dalla Costituzione (1). Roma è la capitale della Repubblica. La legge dello Stato disciplina il suo ordinamento (2).

(1) Per l'attuazione del presente comma vedi l'art. 4, *L. 5 giugno 2003, n. 131*.

(2) Articolo così sostituito dall'art. 1, *L. Cost. 18 ottobre 2001, n. 3*.

² **117.** La potestà legislativa è esercitata dallo Stato e dalle Regioni nel rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali.

Lo Stato ha legislazione esclusiva nelle seguenti materie:

- a) politica estera e rapporti internazionali dello Stato; rapporti dello Stato con l'Unione europea; diritto di asilo e condizione giuridica dei cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea;
- b) immigrazione;
- c) rapporti tra la Repubblica e le confessioni religiose;
- d) difesa e Forze armate; sicurezza dello Stato; armi, munizioni ed esplosivi;
- e) moneta, tutela del risparmio e mercati finanziari; tutela della concorrenza; sistema valutario; sistema tributario e contabile dello Stato; perequazione delle risorse finanziarie;
- f) organi dello Stato e relative leggi elettorali; *referendum* statali; elezione del Parlamento europeo;
- g) ordinamento e organizzazione amministrativa dello Stato e degli enti pubblici nazionali;
- h) ordine pubblico e sicurezza, ad esclusione della polizia amministrativa locale;
- i) cittadinanza, stato civile e anagrafi;
- l) giurisdizione e norme processuali; ordinamento civile e penale; giustizia amministrativa;
- m) determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale;
- n) norme generali sull'istruzione;
- o) previdenza sociale;
- p) legislazione elettorale, organi di governo e funzioni fondamentali di Comuni, Province e Città metropolitane;
- q) dogane, protezione dei confini nazionali e profilassi internazionale;
- r) pesi, misure e determinazione del tempo; coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale; opere dell'ingegno;
- s) tutela dell'ambiente, dell'ecosistema e dei beni culturali.

Sono materie di legislazione concorrente quelle relative a: rapporti internazionali e con l'Unione europea delle Regioni; commercio con l'estero; tutela e sicurezza del lavoro; istruzione, salva l'autonomia delle istituzioni scolastiche e con esclusione della istruzione e della formazione professionale; professioni; ricerca scientifica e tecnologica e sostegno all'innovazione per i settori produttivi; tutela della salute; alimentazione; ordinamento sportivo; protezione civile; governo del territorio; porti e aeroporti civili; grandi reti di trasporto e di navigazione; ordinamento della comunicazione; produzione, trasporto e distribuzione nazionale dell'energia; previdenza complementare e integrativa; armonizzazione dei bilanci pubblici e coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario; valorizzazione dei beni culturali e ambientali e promozione e organizzazione di attività culturali; casse di risparmio, casse rurali, aziende di credito a carattere regionale; enti di credito fondiario e agrario a carattere regionale.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

Nelle materie di legislazione concorrente spetta alle Regioni la potestà legislativa, salvo che per la determinazione dei principi fondamentali, riservata alla legislazione dello Stato.

Spetta alle Regioni la potestà legislativa in riferimento ad ogni materia non espressamente riservata alla legislazione dello Stato.

Le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, nelle materie di loro competenza, partecipano alle decisioni dirette alla formazione degli atti normativi comunitari e provvedono all'attuazione e all'esecuzione degli accordi internazionali e degli atti dell'Unione europea, nel rispetto delle norme di procedura stabilite da legge dello Stato, che disciplina le modalità di esercizio del potere sostitutivo in caso di inadempienza.

La potestà regolamentare spetta allo Stato nelle materie di legislazione esclusiva, salva delega alle Regioni. La potestà regolamentare spetta alle Regioni in ogni altra materia. I Comuni, le Province e le Città metropolitane hanno potestà regolamentare in ordine alla disciplina dell'organizzazione e dello svolgimento delle funzioni loro attribuite.

Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive.

La legge regionale ratifica le intese della Regione con altre Regioni per il migliore esercizio delle proprie funzioni, anche con individuazione di organi comuni.

Nelle materie di sua competenza la Regione può concludere accordi con Stati e intese con enti territoriali interni ad altro Stato, nei casi e con le forme disciplinati da leggi dello Stato (1).

(1) Articolo così sostituito dall'art. 3, *L.Cost. 18 ottobre 2001, n. 3*. Per l'attuazione del presente articolo vedi la *L. 5 giugno 2003, n. 131*.

³ *D.Lgs. 18-8-2000 n. 267*

Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali.

Publicato nella Gazz. Uff. 28 settembre 2000, n. 227, S.O.

Articolo 89

Fonti.

1. Gli enti locali disciplinano, con propri regolamenti, in conformità allo statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità.

2. La potestà regolamentare degli enti locali si esercita, tenendo conto di quanto demandato alla contrattazione collettiva nazionale, nelle seguenti materie:

a) responsabilità giuridiche attinenti ai singoli operatori nell'espletamento delle procedure amministrative;

b) organi, uffici, modi di conferimento della titolarità dei medesimi;

c) principi fondamentali di organizzazione degli uffici;

d) procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro;

e) ruoli, dotazioni organiche e loro consistenza complessiva;

f) garanzia della libertà di insegnamento ed autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca;

g) disciplina della responsabilità e delle incompatibilità tra impiego nelle pubbliche amministrazioni ed altre attività e casi di divieto di cumulo di impieghi e incarichi pubblici.

3. I regolamenti di cui al comma 1, nella definizione delle procedure per le assunzioni, fanno riferimento ai principi fissati dall'articolo 36 del *decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29*, e successive modificazioni ed integrazioni.

4. In mancanza di disciplina regolamentare sull'ordinamento degli uffici e dei servizi o per la parte non disciplinata dalla stessa, si applica la procedura di reclutamento prevista dal *decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487*.

5. Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

6. Nell'ambito delle leggi, nonché dei regolamenti di cui al comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte dai soggetti preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro.

⁴ D.Lgs. 18-8-2000 n. 267

Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali.

Publicato nella Gazz. Uff. 28 settembre 2000, n. 227, S.O.

Articolo 109

Conferimento di funzioni dirigenziali.

1. Gli incarichi dirigenziali sono conferiti a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 50, comma 10, con provvedimento motivato e con le modalità fissate dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, secondo criteri di competenza professionale, in relazione agli obiettivi indicati nel programma amministrativo del sindaco o del presidente della provincia e sono revocati in caso di inosservanza delle direttive del sindaco o del presidente della provincia, della Giunta o dell'assessore di riferimento, o in caso di mancato raggiungimento al termine di ciascun anno finanziario degli obiettivi assegnati nel piano esecutivo di gestione previsto dall'articolo 169 o per responsabilità particolarmente grave o reiterata e negli altri casi disciplinati dai contratti collettivi di lavoro. L'attribuzione degli incarichi può prescindere dalla precedente assegnazione di funzioni di direzione a seguito di concorsi.

2. Nei comuni privi di personale di qualifica dirigenziale le funzioni di cui all'articolo 107, commi 2 e 3, fatta salva l'applicazione dell'articolo 97, comma 4, lettera d), possono essere attribuite, a seguito di provvedimento motivato del sindaco, ai responsabili degli uffici o dei servizi, indipendentemente dalla loro qualifica funzionale, anche in deroga a ogni diversa disposizione.

⁵ Articolo 110

Incarichi a contratto.

1. Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato di diritto pubblico o, eccezionalmente e con deliberazione motivata, di diritto privato, fermi restando i requisiti richiesti dalla qualifica da ricoprire.

2. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, negli enti in cui è prevista la dirigenza, stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, contratti a tempo determinato per i dirigenti e le alte specializzazioni, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento del totale della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva e comunque per almeno una unità. Negli altri enti, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, solo in assenza di professionalità analoghe presenti all'interno dell'ente, contratti a tempo determinato di dirigenti, alte specializzazioni o funzionari dell'area direttiva, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento della dotazione organica dell'ente arrotondando il prodotto all'unità superiore, o ad una unità negli enti con una dotazione organica inferiore alle 20 unità.

3. I contratti di cui ai precedenti commi non possono avere durata superiore al mandato elettivo del sindaco o del presidente della provincia in carica. Il trattamento economico, equivalente a quello previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali e decentrati per il personale degli enti locali, può essere integrato, con provvedimento motivato della Giunta, da una indennità *ad personam*, commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, anche in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali. Il trattamento economico e l'eventuale indennità *ad personam* sono definiti in stretta correlazione con il bilancio dell'ente e non vanno imputati al costo contrattuale e del personale.

4. Il contratto a tempo determinato è risolto di diritto nel caso in cui l'ente locale dichiari il dissesto o venga a trovarsi nelle situazioni strutturalmente deficitarie.

5. Il rapporto di impiego del dipendente di una pubblica amministrazione è risolto di diritto con effetto dalla data di decorrenza del contratto stipulato con l'ente locale ai sensi del comma 2. L'amministrazione di provenienza dispone, subordinatamente alla vacanza del posto in organico o dalla data in cui la vacanza si verifica, la riassunzione del



COMUNE DI MONTEPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

dipendente qualora lo stesso ne faccia richiesta entro i 30 giorni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato o alla data di disponibilità del posto in organico.

6. Per obiettivi determinati e con convenzioni a termine, il regolamento può prevedere collaborazioni esterne ad alto contenuto di professionalità.

(1) Comma così modificato dall'art. 51, comma 9, [L. 23 dicembre 2000, n. 388](#).

⁶ D.Lgs. 18-8-2000 n. 267

Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali.

Pubblicato nella Gazz. Uff. 28 settembre 2000, n. 227, S.O.

Articolo 90

Uffici di supporto agli organi di direzione politica.

1. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi può prevedere la costituzione di uffici posti alle dirette dipendenze del sindaco, del presidente della provincia, della Giunta o degli assessori, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge, costituiti da dipendenti dell'ente, ovvero, salvo che per gli enti dissestati o strutturalmente deficitari, da collaboratori assunti con contratto a tempo determinato, i quali, se dipendenti da una pubblica amministrazione, sono collocati in aspettativa senza assegni.

2. Al personale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale degli enti locali.

3. Con provvedimento motivato della Giunta, al personale di cui al comma 2 il trattamento economico accessorio previsto dai contratti collettivi può essere sostituito da un unico emolumento comprensivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale.

⁷ Costituzione della Repubblica italiana.

Sezione II - La Pubblica Amministrazione.

97. I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge (1), in modo che siano assicurati il buon andamento e la imparzialità dell'amministrazione.

Nell'ordinamento degli uffici sono determinate le sfere di competenza, le attribuzioni e le responsabilità proprie dei funzionari.

Agli impieghi nelle Pubbliche Amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge.

98. I pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione.

Se sono membri del Parlamento, non possono conseguire promozioni se non per anzianità.

Si possono con legge stabilire limitazioni al diritto d'isciversi ai partiti politici per i magistrati, i militari di carriera in servizio attivo, i funzionari ed agenti di polizia, i rappresentanti diplomatici e consolari all'estero.

⁸ L. 24-12-2003 n. 350

Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2004).

Pubblicata nella Gazz. Uff. 27 dicembre 2003, n. 299, S.O.

3. Disposizioni in materia di oneri sociali e di personale e per il funzionamento di amministrazioni ed enti pubblici.

60. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, con decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, previo accordo tra Governo, regioni e autonomie locali da concludere in sede di Conferenza unificata, sono fissati per le amministrazioni regionali, per le province e i comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti che abbiano rispettato le regole del patto di stabilità interno per l'anno 2003 e gli enti del Servizio sanitario nazionale, criteri e limiti per le assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2004. Tali assunzioni, fatto salvo il ricorso alle procedure di mobilità, devono, comunque, essere contenute, fatta eccezione per il personale infermieristico del Servizio sanitario nazionale, entro percentuali non superiori al 50 per cento delle cessazioni dal servizio verificatesi nel corso dell'anno



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

2003, tenuto conto, in relazione alla tipologia degli enti, della dimensione demografica, dei profili professionali del personale da assumere, della essenzialità dei servizi da garantire e dell'incidenza delle spese del personale sulle entrate correnti. Per gli enti del Servizio sanitario nazionale possono essere disposte esclusivamente assunzioni, entro i limiti predetti, di personale appartenente al ruolo sanitario. Non può essere, in ogni caso, stabilita una percentuale superiore al 20 per cento per i comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti e le province che abbiano un rapporto dipendenti-popolazione superiore a quello previsto dall'articolo 119, comma 3, del *decreto legislativo 25 febbraio 1995, n. 77*, maggiorato del 30 per cento o la cui percentuale di spesa del personale rispetto alle entrate sia superiore alla media nazionale per fasce demografiche. I singoli enti in caso di assunzioni di personale devono autocertificare il rispetto delle disposizioni del patto di stabilità interno per l'anno 2003. Fino all'emanazione dei decreti di cui al presente comma trovano applicazione le disposizioni di cui al comma 53. In caso di mancata adozione dei decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri previsti dal presente comma entro il 30 giugno 2004 trovano applicazione in via provvisoria e fino all'emanazione degli stessi le disposizioni dei decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri 12 settembre 2003, pubblicati nella Gazzetta Ufficiale n. 239 del 14 ottobre 2003. Le province e i comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti che non abbiano rispettato le regole del patto di stabilità interno per l'anno 2003 non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, secondo quanto previsto dall'articolo 29, comma 15, della *legge 27 dicembre 2002, n. 289*. In ogni caso sono consentite, previa autocertificazione degli enti, le assunzioni connesse al passaggio di funzioni e competenze alle regioni e agli enti locali il cui onere sia coperto dai trasferimenti erariali compensativi della mancata assegnazione di unità di personale. Per le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e l'Unioncamere, con decreto del Ministero delle attività produttive d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e con il Ministero dell'economia e delle finanze, sono individuati specifici indicatori di equilibrio economico-finanziario, volti a fissare criteri e limiti per le assunzioni a tempo indeterminato, nel rispetto delle percentuali di cui al presente comma.

9 D.P.C.M. 12-9-2003

Fissazione, per le amministrazioni provinciali e comunali, di criteri e limiti per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per l'anno 2003.

Pubblicato nella Gazz. Uff. 14 ottobre 2003, n. 239.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Vista la legge 27 dicembre 2002, n. 289, recante «Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato» (legge finanziaria 2003);

Visto, in particolare, l'art. 34, comma 11 della citata legge 27 dicembre 2002, n. 289, il quale prevede che, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, con decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, previo accordo tra Governo, regioni e autonomie locali da concludere in sede di Conferenza unificata, sono fissati per le amministrazioni regionali, per le province e i comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti che abbiano rispettato le regole del patto di stabilità interno per l'anno 2002, per gli altri enti locali e per gli enti del Servizio sanitario nazionale, criteri e limiti per le assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2003;

Considerato che l'art. 34, comma 11, della legge n. 289 del 2002 stabilisce che le assunzioni che riguardano le amministrazioni regionali, le province e i comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti che abbiano rispettato le regole del patto di stabilità interno per l'anno 2002 e gli altri enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale devono comunque, fatto salvo il ricorso alle procedure di mobilità, essere contenute entro percentuali non superiori al 50 per cento delle cessazioni dal servizio verificatesi nel corso dell'anno 2002, ad eccezione delle assunzioni per il personale infermieristico del Servizio sanitario nazionale, tenuto conto, in relazione alla tipologia di enti, della dimensione demografica, dei profili professionali del personale da assumere, dell'essenzialità di servizi da garantire e dell'incidenza delle spese del personale sulle entrate correnti;

Considerato, inoltre, che il citato art. 34, comma 11, della legge n. 289 del 2002 prevede che venga definito per le regioni, per le autonomie locali e per gli enti del Servizio sanitario nazionale l'ambito applicativo delle disposizioni relative ai commi 1, 2 e 3 del medesimo art. 34, concernenti le dotazioni organiche delle amministrazioni pubbliche;

Ritenuto di dover procedere alla individuazione per le province e per i comuni dei criteri e dei limiti relativi alle assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2003, nonché alla definizione dell'ambito applicativo delle disposizioni relative alla rideterminazione degli organici;

Visto il decreto-legge 31 marzo 2003, n. 50, convertito nella legge 20 maggio 2003, n. 116, recante: «Disposizioni urgenti in materia di bilanci degli enti locali»;



COMUNE DI MONTEPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

Visto l'accordo sancito, nella seduta del 19 giugno 2003, dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano unificata, ai sensi dell'art. 9, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, con la Conferenza Stato, città ed autonomie locali;

Vista la nota 1° luglio 2003, n. 3552/03/2.2.1 della Conferenza unificata della Presidenza del Consiglio dei Ministri concernente l'Accordo tra Governo, regioni ed autonomie locali per la fissazione di criteri e limiti per le assunzioni di personale a tempo indeterminato nell'anno 2003 per le regioni, le province e i comuni, per gli altri enti locali e per gli enti del Servizio sanitario nazionale, ai sensi dell'art. 34, comma 11, della legge 27 dicembre 2002, n. 289;

Acquisiti i pareri dei Ministeri dell'economia e delle finanze, dell'interno, della salute e del Dipartimento per gli affari regionali della Presidenza del Consiglio dei Ministri rispettivamente con nota 28 luglio 2003, n. 13607 uf. Gab. del 3 luglio 2003, con nota 6 agosto 2003, n. 100/275.0/10546 e con nota 7 agosto 2003, n. 1248/590;

Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 29 novembre 2002, registrato alla Corte dei conti il 4 dicembre 2002, concernente delega di funzioni del Presidente del Consiglio dei Ministri in materia di funzione pubblica al Ministro senza portafoglio avv. Luigi Mazzella;

Decreta:

1. Ambito di applicazione.

1. Il presente decreto, ai sensi dell'art. 34, comma 11, della legge 27 dicembre 2002, n. 289, individua, per le amministrazioni provinciali e comunali, i criteri e i limiti per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per l'anno 2003, nonché definisce l'ambito applicativo delle disposizioni relative alla rideterminazione degli organici ai sensi dei commi 1, 2 e 3 del citato art. 34, in attuazione dell'Accordo tra Governo, regioni e autonomie locali sancito in data 19 giugno 2003 in sede di Conferenza unificata.

2. Rideterminazione degli organici dei comuni e delle province.

1. I comuni e le province procedono alla rideterminazione delle rispettive dotazioni organiche in applicazione di quanto previsto dall'art. 34, commi 1, 2 e 3 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

2. Sono esclusi dagli adempimenti di cui al comma precedente i seguenti enti:

a) gli enti terremotati e quelli colpiti da calamità naturali;

b) gli enti in dissesto finanziario di cui all'art. 244 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

c) le unioni di comuni e le comunità montane.

3. I comuni appartenenti alla fascia demografica fino a 10.000 abitanti, nel provvedere alla determinazione delle dotazioni organiche, possono fare riferimento al rapporto dipendenti-popolazione della fascia demografica di appartenenza di cui all'art. 119, comma 3, del decreto legislativo 25 febbraio 1995, n. 77 e successive modificazioni ed integrazioni, anziché ai criteri ed ai limiti di cui all'art. 34, comma 2, della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

4. Le province appartenenti alla fascia demografica fino a 299.999 abitanti, nel provvedere alla rideterminazione delle dotazioni organiche, possono fare riferimento al rapporto dipendenti-popolazione della fascia demografica di appartenenza di cui all'art. 119, comma 3, del decreto legislativo 25 febbraio 1995, n. 77, anziché ai criteri ed ai limiti di cui all'art. 34, comma 2, della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

5. Gli enti istituiti nel corso del quadriennio 1999-2002 possono provvedere alla rideterminazione definitiva della dotazione organica sulla base dei posti in organico complessivamente vigenti alla data del 31 dicembre 2002.

6. Ai fini del calcolo per la determinazione delle dotazioni organiche di cui al comma 2 dell'art. 34 della citata legge 27 dicembre 2002, n. 289, va tenuto conto dei posti formalmente istituiti, successivamente al 29 settembre 2002 ma comunque entro il 31 dicembre 2002, per l'esercizio di funzioni trasferite dallo Stato e dalle regioni ai comuni ed alle province. Detti posti sono fatti salvi anche ai fini della provvisoria individuazione delle dotazioni organiche di cui al comma 3 del medesimo art. 34.

7. Qualora la provvisoria individuazione delle dotazioni organiche come determinate secondo le modalità di cui al comma 3 dell'art. 34 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, risultasse numericamente superiore a quella di cui al comma 2 del citato art. 34, i comuni e le province possono rideterminare definitivamente gli organici prendendo come riferimento le dotazioni provvisoriamente individuate al 31 dicembre 2002.

3. Criteri e limiti per le assunzioni di personale nelle amministrazioni comunali.

1. Per l'anno 2003, fermo restando quanto previsto dai commi 2 e 3 dell'art. 34 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato nelle amministrazioni comunali, ai sensi del comma 11 del citato art. 34, le classi demografiche sono le seguenti:

- oltre 65.000 abitanti;

- da 10.001 a 65.000 abitanti;



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

- fino a 10.000 abitanti.

2. I comuni con popolazione superiore a 65.000 abitanti possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato entro percentuali non superiori ai limiti della spesa annua lorda corrispondente al 48 per cento delle cessazioni dal servizio verificatesi nel corso del 2002, ovvero al 20 per cento nei casi previsti dal quarto periodo del comma 11 dell'art. 34 della legge 27 dicembre 2002, n. 289 (allegata Tabella A).

Detti enti, nel rispetto della programmazione triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, procedono nella scelta della tipologia e della distribuzione di personale da assumere, in relazione a specifici fabbisogni ed esigenze, tenendo conto dei profili professionali del personale da assumere e dell'essenzialità dei servizi da garantire.

3. I comuni con popolazione fino a 65.000 abitanti possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato entro un numero di unità pari al 50 per cento, ovvero al 20 per cento nei casi previsti dal quarto periodo del comma 11 dell'art. 34 della legge n. 289 del 2002 (allegata tabella A), delle cessazioni dal servizio verificatesi nel corso dell'anno 2002 moltiplicato per i valori numerici attribuiti ai seguenti parametri:

a) classe demografica:

- enti con popolazione fino a 14.999 abitanti, parametro 1,15;
- enti con popolazione da 15.000 a 24.999 abitanti, parametro 1,05;
- enti con popolazione da 25.000 a 49.999 abitanti, parametro 1,00;
- enti con popolazione da 50.000 a 65.000 abitanti, parametro 0,80;

b) incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti accertata nell'ultimo consuntivo approvato nel corso del 2000:

- inferiore o uguale al 30%, parametro 1,15;
- superiore al 30%, parametro 0,85;

c) tipologia di servizi:

- servizi sociali, scolastici ed assistenziali, parametro 1,20;
- servizi tecnici ed ambientali, parametro 1,10;
- servizi amministrativi, contabili e di vigilanza, parametro 1,00;
- servizi culturali e sportivi, parametro 0,90;
- altri servizi, parametro 0,70.

4. Ai fini del calcolo per la determinazione delle unità di personale da assumere nell'anno 2003 è consentito agli enti l'arrotondamento per eccesso.

5. I comuni con popolazione da 10.001 a 65.000 abitanti non possono, comunque, assumere a tempo indeterminato un numero di dipendenti superiore al 50 per cento, ovvero al 20 per cento nei casi previsti dal quarto periodo del comma 11 dell'art. 34 della legge n. 289 del 2002 (allegata tabella A), delle cessazioni dal servizio verificatesi nell'anno 2002, anche se dal calcolo di cui al comma 3 dovessero risultare percentuali superiori.

6. I comuni con popolazione fino a 10.000 abitanti, fermo restando l'applicazione dei parametri previsti dal comma 3, sono esclusi dai limiti di cui al precedente comma 5.

7. Ai comuni il cui turn over relativo all'anno 2002 sia pari a zero o ad una unità è consentita comunque l'assunzione di una unità.

4. Criteri e limiti per le assunzioni di personale nelle amministrazioni provinciali.

1. Per l'anno 2003, fermo restando quanto previsto dai commi 2 e 3 dell'art. 34, della legge 27 dicembre 2002, n. 289, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato nelle amministrazioni provinciali, ai sensi del comma 11 del citato art. 34, le classi demografiche sono le seguenti:

- oltre 2.000.000 abitanti;
- da 300.000 a 2.000.000 abitanti;
- fino a 299.999 abitanti.

2. Le province con popolazione superiore ai 2.000.000 di abitanti possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato entro percentuali non superiori ai limiti della spesa annua lorda corrispondente al 48 per cento delle cessazioni dal servizio verificatesi nel corso del 2002 ovvero al 20 per cento nei casi previsti dal quarto periodo del comma 11 dell'art. 34 della legge n. 289 del 2002 (allegata tabella B).

Detti enti, nel rispetto della programmazione triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, procedono nella scelta della tipologia e della distribuzione di personale da assumere, in relazione agli specifici fabbisogni ed esigenze, tenendo conto dei profili professionali del personale da assumere e dell'essenzialità dei servizi da garantire.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

3. Le province con popolazione fino ai 2.000.000 di abitanti, possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato entro un numero di unità pari al 50 per cento, ovvero al 20 per cento nei casi previsti dal quarto periodo del comma 11 dell'art. 34 della legge n. 289 del 2002 (allegata tabella B), delle cessazioni dal servizio verificatesi nel corso dell'anno 2002 moltiplicato per i valori numerici attribuiti ai seguenti parametri:

a) classe demografica:

- enti con popolazione fino a 299.999 abitanti, parametro 1,15;
- enti con popolazione da 300.000 a 499.999 abitanti, parametro 1,05;
- enti con popolazione da 500.000 a 999.999 abitanti, parametro 1,00;
- enti con popolazione da 1.000.000 a 2.000.000 abitanti, parametro 0,80.

b) incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti accertata nell'ultimo consuntivo approvato nel corso del 2000:

- inferiore o uguale al 24%, parametro 1,15;
- superiore al 24%, parametro 0,85.

c) tipologia di servizi:

- servizi istruzione, formazione e lavoro, parametro 1,20;
- servizi tecnici ed ambientali, parametro 1,15;
- servizi di vigilanza, parametro 1,10;
- servizi culturali e sportivi, parametro 0,85;
- servizi amministrativi e contabili, parametro 0,90;
- altri servizi, parametro 0,80.

4. Ai fini del calcolo per la determinazione delle unità di personale da assumere nell'anno 2003 è consentito alle province l'arrotondamento per eccesso.

5. Le province con popolazione da 300.000 a 2.000.000 abitanti non possono, comunque, assumere a tempo indeterminato un numero di dipendenti superiore al 50 per cento, ovvero al 20 per cento nei casi previsti dal quarto periodo del comma 11 dell'art. 34 della legge n. 289 del 2002 (allegata tabella B), delle cessazioni dal servizio verificatesi nell'anno 2002, anche se dal calcolo di cui al comma 3 dovessero risultare percentuali superiori.

6. Le province con popolazione fino a 299.999 abitanti, ferma restando l'applicazione dei parametri previsti dal comma 3, sono escluse dai limiti di cui al precedente comma 5.

7. Alle province il cui turn over relativo all'anno 2002 sia pari a zero o ad una unità, è consentita comunque l'assunzione di una unità.

5. Assunzione di personale nelle unioni di comuni e nelle comunità montane.

1. Le unioni di comuni e le comunità montane, per l'anno 2003, possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato entro percentuali non superiori ai limiti della spesa annua lorda corrispondente al 50 per cento delle cessazioni dal servizio verificatesi nel corso del 2002.

Detti enti, nel rispetto della programmazione triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, procedono nella scelta della tipologia e della distribuzione di personale da assumere, in relazione agli specifici fabbisogni ed esigenze, tenendo conto dei profili professionali del personale da assumere e dell'essenzialità dei servizi da garantire.

2. Le unioni di comuni istituite nel corso dell'anno 2002 possono assumere nel limite delle dotazioni organiche vigenti alla data del 31 dicembre 2002.

6. Passaggi di funzioni e competenze agli enti locali.

1. Fermo restando quanto previsto dal terzo ultimo periodo del comma 11 dell'art. 34 - con cui si consentono, in ogni caso, le assunzioni connesse a passaggi di funzioni e competenze alle regioni ed agli enti locali il cui onere risulta coperto da trasferimenti erariali compensativi della mancata assegnazione delle unità di personale -, è consentita, in caso di trasferimento di funzioni e competenze previsto con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri con relativa assegnazione di personale, l'assunzione, in deroga alle disposizioni del presente decreto, di un numero di unità pari a quello definito dal citato decreto presidenziale nel caso in cui le previste procedure di mobilità non siano mai state attivate.

Il presente decreto è trasmesso alla Corte dei conti per gli adempimenti di competenza ed è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

¹⁰ **L. 27-12-2002 n. 289**

Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2003).

Publicata nella Gazz. Uff. 31 dicembre 2002, n. 305, S.O.

34. Organici, assunzioni di personale e razionalizzazione di enti e organismi pubblici.

11. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, con decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, previo accordo tra Governo, regioni e autonomie locali da concludere in sede di Conferenza unificata, sono fissati per le amministrazioni regionali, per le province e i comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti che abbiano rispettato le regole del patto di stabilità interno per l'anno 2002, per gli altri enti locali e per gli enti del Servizio sanitario nazionale, criteri e limiti per le assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2003. Tali assunzioni, fatto salvo il ricorso alle procedure di mobilità, devono, comunque, essere contenute, fatta eccezione per il personale infermieristico del Servizio sanitario nazionale, entro percentuali non superiori al 50 per cento delle cessazioni dal servizio verificatesi nel corso dell'anno 2002 tenuto conto, in relazione alla tipologia di enti, della dimensione demografica, dei profili professionali del personale da assumere, della essenzialità dei servizi da garantire e dell'incidenza delle spese del personale sulle entrate correnti. Per gli enti del Servizio sanitario nazionale possono essere disposte esclusivamente assunzioni, entro i predetti limiti, di personale appartenente al ruolo sanitario. Non può essere stabilita, in ogni caso, una percentuale superiore al 20 per cento per i comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti e le province che abbiano un rapporto dipendenti-popolazione superiore a quello previsto dall'articolo 119, comma 3, del *decreto legislativo 25 febbraio 1995, n. 77*, e successive modificazioni, maggiorato del 30 per cento o la cui percentuale di spesa del personale rispetto alle entrate correnti sia superiore alla media regionale per fasce demografiche. I singoli enti locali in caso di assunzioni di personale devono autocertificare il rispetto delle disposizioni relative al patto di stabilità interno per l'anno 2002. Fino all'emanazione dei decreti di cui al presente comma trovano applicazione le disposizioni di cui al comma 4. Nei confronti delle province e dei comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti che non abbiano rispettato le regole del patto di stabilità interno per l'anno 2002 rimane confermata la disciplina delle assunzioni a tempo indeterminato prevista dall'articolo 19 della *legge 28 dicembre 2001, n. 448*. In ogni caso sono consentite, previa autocertificazione degli enti, le assunzioni connesse al passaggio di funzioni e competenze alle regioni e agli enti locali il cui onere sia coperto dai trasferimenti erariali compensativi della mancata assegnazione delle unità di personale. Con i decreti di cui al presente comma è altresì definito, per le regioni, per le autonomie locali e per gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'ambito applicativo delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3 del presente articolo. Con decreto del Ministero delle attività produttive, sono individuati per le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e l'Unioncamere specifici indicatori volti a definire le condizioni di equilibrio economico-finanziario.

¹¹ **D.P.R. 17-9-1987 n. 494**

Norme risultanti dagli accordi contrattuali definiti con le organizzazioni sindacali per il triennio 1985-87 relativi al personale dei Ministeri, degli enti pubblici non economici, degli enti locali, delle aziende e delle amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, del Servizio sanitario nazionale e della scuola.

26. (1).

(1) Inserisce l'art. 5 al [D.P.R. 13 maggio 1987, n. 268](#).

¹² **[D.P.R. 13 maggio 1987, n. 268](#)**

5 Norme per l'accesso.

1. Il reclutamento del personale ha luogo, nel limite dei posti disponibili, mediante:

- a) concorso pubblico;
- b) ricorso al collocamento secondo le modalità indicate nei commi successivi;
- c) corso-concorso pubblico.

2. Il concorso pubblico consiste in prove a contenuto teorico e/o pratico attinenti alla professionalità del relativo profilo e valutazione dei titoli culturali, professionali e di servizio con criteri predeterminati in apposito regolamento, prevedendo, ove possibile, il ricorso a procedure semplificate e automatizzate ed in attuazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 2, del *decreto del Presidente della Repubblica 1 febbraio 1986, n. 13*.



COMUNE DI MONTEPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

3. Il ricorso alle liste del collocamento ordinario, nel rispetto della normativa vigente per quanto attiene ai requisiti di ammissibilità al pubblico impiego, può aver luogo per reclutamento del personale dalla prima alla quarta qualifica mediante prove selettive (test attitudinale e/o prova pratica).
4. Alle prove selettive di cui al comma 3 è ammesso personale interno avente diritto alla riserva per la copertura dei posti di cui al comma 8.
5. Il corso-concorso pubblico consiste in una selezione di candidati per l'ammissione ad un corso con posti predeterminati, finalizzato alla formazione specifica dei candidati stessi. I candidati ammessi al corso saranno in numero superiore almeno del 20% dei posti messi a concorso. Al termine del corso un'apposita commissione, di cui dovrà far parte almeno un docente del corso, procederà ad esami scritti ed orali con predisposizione di graduatorie di merito per il conferimento dei posti. I criteri e le modalità di svolgimento del corso-concorso saranno predeterminati dalle amministrazioni, in sede di contrattazione decentrata.
6. Ferme restando le riserve di legge, si considerano posti disponibili sia quelli vacanti alla data del bando di concorso, sia quelli che risulteranno tali per effetto di collocamenti a riposo previsti nei dodici mesi successivi.
7. I posti disponibili da mettere a concorso devono essere coperti entro sei mesi dalla data del relativo bando.
8. In relazione ai programmi annuali di occupazione di cui all'art. 2, i bandi di concorso dovranno prevedere una riserva per il personale in servizio di ruolo pari al 35% dei posti disponibili messi a concorso. Tale percentuale potrà giungere fino al 40% recuperando le quote eventualmente non utilizzate per la mobilità di cui all'art. 6, comma 8.
9. Alla riserva dei posti può accedere il personale di ruolo appartenente alla qualifica funzionale immediatamente inferiore al posto messo a concorso in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno al posto anzidetto e con una anzianità di servizio di due anni. Per i posti a concorso fino alla settima qualifica funzionale compresa è ammessa la partecipazione del personale appartenente alla qualifica immediatamente inferiore con una anzianità di almeno tre anni nella stessa area funzionale o di cinque anni in aree funzionali diverse in possesso del titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per il posto messo a concorso.
10. La riserva non opera per l'accesso a posti unici relativi alle qualifiche apicali delle diverse aree funzionali. In tutti gli altri casi la riserva opera attraverso compensazioni fra i diversi profili professionali della stessa qualifica funzionale.
11. Ad integrazione delle norme di cui all'allegato A del *decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347*, si conferma che il requisito del titolo di studio per l'accesso alla settima qualifica funzionale è il diploma di laurea, ad eccezione dei posti di responsabile area tecnica e/o contabile per l'accesso ai quali è richiesto lo specifico titolo di studio ed inoltre o cinque anni di iscrizione all'albo o esperienze di servizio per analogo periodo di cinque anni in posizioni di lavoro corrispondenti alle funzioni della qualifica immediatamente inferiore, adeguatamente documentate.
12. Per i comuni fino a 3.000 abitanti di cui all'art. 21, comma 4, del presente decreto l'accesso ai profili professionali della settima qualifica funzionale dovrà avvenire esclusivamente per pubblico concorso, senza riserva agli interni, aperto ai candidati in possesso del prescritto diploma di laurea, ad eccezione del profilo professionale di responsabile di area tecnica ed area contabile, per i quali sono richiesti gli specifici requisiti di cui al comma 11, oppure agli interni con lo stesso titolo di studio ed una anzianità di servizio di tre anni nella qualifica funzionale immediatamente inferiore della stessa area. Per l'area amministrativa l'accesso alla settima qualifica è consentito in base alle norme generali di accesso, ivi compresa la percentuale di riserva agli interni e le modalità di compensazione di cui al comma 10.
13. La graduatoria del concorso è unica. Il personale interno, esauriti i posti riservati, può ricoprire i posti non ricoperti dagli esterni.
14. I posti riservati al personale interno, ove non siano integralmente coperti, vengono coperti dagli esterni.
15. Le graduatorie dei concorsi restano aperte per tre anni e possono essere utilizzate, nel rispetto delle percentuali di riserva dei posti prefissati nel presente decreto, per gli ulteriori posti di pari qualifica funzionale e profilo professionale che si dovessero rendere vacanti e disponibili successivamente all'indizione del concorso stesso, ad eccezione di quelli istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso stesso.
16. Per gli enti locali la commissione giudicatrice del concorso è composta dal capo dell'amministrazione dell'ente, o da un suo delegato, che la presiede e da un massimo di quattro membri, di cui uno in rappresentanza delle organizzazioni sindacali. La commissione è nominata dagli organi competenti dell'ente. Il rappresentante sindacale è designato congiuntamente dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative in campo nazionale. In mancanza delle anzidette designazioni, che dovranno pervenire entro quindici giorni dalla data della notifica, si provvede con delibera motivata degli organi deliberanti dell'ente.
17. Nel caso di passaggio, anche mediante concorso, tra enti cui si applica il presente decreto, al dipendente viene riconosciuto il salario individuale di anzianità conseguito nell'ente di provenienza e viene considerato, ai fini



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

dell'attribuzione della successiva quota del salario individuale di anzianità, il rateo in corso di maturazione nell'ente di provenienza.

18. A chiarimento delle norme di cui all'allegato A del *decreto del Presidente della Repubblica n. 347/1983*, il titolo di studio richiesto per l'accesso alla quinta qualifica funzionale è il diploma di istruzione secondaria di secondo grado, fermi restando i particolari requisiti previsti per i singoli profili professionali, nonché la specifica specializzazione professionale acquisita anche attraverso altre esperienze di lavoro. Restano invariate le altre norme per l'accesso alla quinta qualifica.

19. L'accesso ai posti di istruttore di vigilanza (sesta qualifica funzionale), istituiti ai sensi dell'art. 21, comma 6, del presente decreto, sarà riservato ai vigili urbani che avranno frequentato e superato con profitto i corsi di formazione ed aggiornamento istituiti con legge regionale ai sensi dell'art. 6 della *legge 7 marzo 1986, n. 65*.

20. Compatibilmente con gli ordinamenti, le amministrazioni potranno, ove lo ritengano opportuno, seguire i procedimenti previsti dal *decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 10 giugno 1986*.

21. Limitatamente ai comuni di cui al comma 12, in caso di trasformazione di posto unico d'organico dell'area tecnico e/o amministrativo-contabile - ferma restando la competenza della Commissione centrale per la finanza locale - l'inquadramento alla settima qualifica funzionale è consentito in via transitoria al personale in servizio solo se in possesso dei prescritti requisiti soggettivi ed oggettivi.

22. Fino alla data del 31 dicembre 1987 restano in vigore le norme previste in materia di accesso dai precedenti accordi.

23. Restano in vigore le norme di cui all'art. 24 del *decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347*, non modificate dal presente decreto, nonché le disposizioni di cui al secondo comma dell'art. 8 del *decreto del Presidente della Repubblica n. 665/1984*»(1).

(1) Articolo inserito dall'art. 26, *D.P.R. 17 settembre 1987, n. 494*.

¹³ *D.P.R. 9-5-1994 n. 487*

Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi.

Pubblicato nella Gazz. Uff. 9 agosto 1994, n. 185, S.O.

Capo I - Modalità di accesso - Requisiti generali - Bando di concorso - Svolgimento delle prove concorsuali - Composizione della commissione esaminatrice - Adempimenti della commissione esaminatrice

1. Modalità di accesso.

1. L'assunzione agli impieghi nelle amministrazioni pubbliche avviene:

a) per concorso pubblico aperto a tutti per esami, per titoli, per titoli ed esami, per corso-concorso o per selezione mediante lo svolgimento di prove volte all'accertamento della professionalità richiesta dal profilo professionale di qualifica o categoria, avvalendosi anche di sistemi automatizzati;

b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento tenute dagli uffici circoscrizionali del lavoro che siano in possesso del titolo di studio richiesto dalla normativa vigente al momento della pubblicazione dell'offerta di lavoro;

c) mediante chiamata numerica degli iscritti nelle apposite liste costituite dagli appartenenti alle categorie protette di cui al titolo 1 della *legge 2 aprile 1968, n. 482*, e successive modifiche ed integrazioni. È fatto salvo quanto previsto dalla *legge 13 agosto 1980, n. 466*(1).

2. Il concorso pubblico deve svolgersi con modalità che ne garantiscano la imparzialità, l'economicità e la celerità di espletamento, ricorrendo, ove necessario, all'ausilio di sistemi automatizzati diretti anche a realizzare forme di preselezione ed a selezioni decentrate per circoscrizioni territoriali.

3. Con le medesime procedure e modalità di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo è reclutato il personale a tempo parziale, di cui alla *legge 29 dicembre 1988, n. 554*.

(1) Periodo aggiunto dall'art. 1, *D.P.R. 30 ottobre 1996, n. 693* (Gazz. Uff. 4 febbraio 1997, n. 28).

¹⁴ *Acc. 31-3-1999*

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale del comparto delle «Regioni-Autonomie locali».

Pubblicato nella Gazz. Uff. 24 aprile 1999, n. 95, S.O.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

PRESIDENZA
DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
Dipartimento della funzione pubblica

Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

A seguito del parere favorevole espresso in data 11 marzo 1999 dal Comitato di Settore sul testo dell'accordo relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, nonché della certificazione della Corte dei conti sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno 31 marzo 1999, alle ore 18, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'ARAN: nella persona del Presidente, prof. Carlo Dell'Aringa,

ed i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni sindacali: CGIL/FP, FIST/CISL, UIL/EE.LL., DICCAP/CONFISAL Dipartimento Enti Locali Camere di Commercio - Polizia Municipale - (Fenal/Confisal, Snalcc/Confisal, Sulpm/Confisal).

Coordinamento sindacale autonomo: «Fiadel/Cisal, Fialp/Cisal, Cisas/Fisael, Confail-Unsiau, Confill Enti Locali-Cusal, Uspipi-Cuspel-Fasil-Fadel».

Federazione nazionale EE.LL.: (Ugl enti locali, CIL, Cildi-Fildi, Consal-Fednadel, SAL, Quadril, Sinpa, Ospol).

Confederazioni Sindacali: CGIL, CISL, UIL, CONFISAL, CISAL, UGL.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCNL relativo al personale dipendente del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali.

PARTE GENERALE Campo di applicazione e obiettivi

1. Oggetto e campo di applicazione.

1. Il presente contratto disciplina il sistema di classificazione professionale del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale, dipendente dalle amministrazioni del Comparto Regioni e Autonomie locali di cui all'accordo del 2 giugno 1998, dal Comune di Campione d'Italia, dalle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (I.P.A.B.) che svolgono prevalente attività assistenziale individuate dalle regioni nonché ai dipendenti degli enti locali in servizio presso le case da gioco.

2. Nel testo del presente contratto i riferimenti al *D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29*, come modificato, integrato o sostituito dal *D.Lgs. 4 novembre 1997, n. 396*, dal *D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80* e dal *D.Lgs. 29 ottobre 1998, n. 387*, sono riportati come *D.Lgs. n. 29 del 1993*.

2. Obiettivi.

1. Il presente contratto persegue le finalità del miglioramento della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali.

2. Le parti, conseguentemente, riconoscono la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori, promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti.

3. Alle finalità previste nel comma 2 sono correlati adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali, formulati e finanziati dagli enti.

PARTE I Classificazione

3. Il sistema di classificazione del personale.

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro categorie denominate, rispettivamente, A, B, C e D.

Per il personale della categoria D è prevista la istituzione di una area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli artt. 8 e ss.

2. Ai sensi dell'art. 56 del *D.Lgs. n. 29 del 1993*, come modificato dal *D.Lgs. n. 80 del 1998*, tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria, in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili. L'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro.

3. L'assegnazione temporanea di mansioni proprie della categoria immediatamente superiore costituisce il solo atto lecito di esercizio del potere modificativo. Essa, fino a diversa disciplina contrattuale, è regolata dai commi 2-4 dell'art. 56 del *D.Lgs. n. 29 del 1993* come modificato dal *D.Lgs. n. 80 del 1998*(1).



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

4. Le categorie sono individuate mediante le declaratorie riportate nell'allegato A, che descrivono l'insieme dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle mansioni pertinenti a ciascuna di esse.
5. I profili descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie della categoria. Nell'allegato A sono riportati, a titolo esemplificativo, alcuni profili relativi a ciascuna categoria.
6. Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali non individuati nell'allegato A o aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi e li collocano nelle corrispondenti categorie nel rispetto delle relative declaratorie, utilizzando in via analogica i contenuti delle mansioni dei profili indicati a titolo semplificato nell'allegato A.
7. Nell'allegato A sono altresì indicati, per le categorie B e D, i criteri per la individuazione e collocazione, nelle posizioni economiche interne delle stesse categorie, del trattamento tabellare iniziale di particolari profili professionali ai fini di cui all'art. 13.

(1) In applicazione di quanto disposto dal presente comma vedi l'art. 8 del CCNL di cui all'Acc. 14 settembre 2000.

4. Progressione verticale nel sistema di classificazione.

1. Gli enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 36 del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dagli artt. 22 e 23 del D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80, e tenendo conto dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie delle categorie di cui all'allegato A, le procedure selettive per la progressione verticale finalizzate al passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore del nuovo sistema di classificazione, nel limite dei posti vacanti della dotazione organica di tale categoria che non siano stati destinati all'accesso dall'esterno. Analoga procedura può essere attivata dagli enti per la copertura dei posti vacanti dei profili delle categorie B e D di cui all'art. 3, comma 7, riservando la partecipazione alle relative selezioni al personale degli altri profili professionali delle medesime categorie.
2. Gli enti che non versino nelle condizioni strutturalmente deficitarie ai sensi delle vigenti disposizioni procedono alla copertura dei posti vacanti dei profili caratterizzati da una professionalità acquisibile esclusivamente dall'interno degli stessi enti con le medesime procedure previste dal presente articolo.
3. Alle procedure selettive del presente articolo è consentita la partecipazione del personale interno anche prescindendo dai titoli di studio ordinariamente previsti per l'accesso dall'esterno, fatti salvi quelli prescritti dalle norme vigenti.
4. Anche i posti ammessi a selezione ai sensi del comma 1 sono coperti mediante accesso dall'esterno se la selezione stessa ha avuto esito negativo o se mancano del tutto all'interno le professionalità da selezionare.
5. Il personale riclassificato nella categoria immediatamente superiore a seguito delle procedure selettive previste dal presente articolo, non è soggetto al periodo di prova(1).

(1) In sede di prima applicazione di quanto disposto dal presente articolo, vedi l'art. 29 del CCNL di cui all'Acc. 14 settembre 2000.

5. Progressione economica all'interno della categoria.

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo la disciplina dell'art. 13.
2. La progressione economica di cui al comma 1 si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo previsto dall'art. 14, comma 3 e nel rispetto dei seguenti criteri:
 - a) per i passaggi nell'ambito e della categoria A, sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;
 - b) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, gli elementi di cui alla lettera c) sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita;
 - c) per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
 - d) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, secondo la disciplina dell'art. 12, comma 3, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto c), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del:
 - diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

6. Sistema di valutazione.

1. In ogni ente sono adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica di cui al presente contratto; la valutazione è di competenza dei dirigenti, si effettua a cadenza periodica ed è tempestivamente comunicata al dipendente, in base ai criteri definiti ai sensi dell'art. 16, comma 2.

7. Norma di inquadramento del personale in servizio nel nuovo sistema di classificazione.

1. Il personale in servizio alla data di stipulazione del presente CCNL è inserito, con effetto dalla medesima data, nel nuovo sistema di classificazione con la attribuzione della categoria e della posizione economica corrispondenti alla qualifica funzionale e al trattamento economico fondamentale in godimento (tabellare più eventuale livello economico differenziato), secondo le prescrizioni della allegata tabella C.

2. Il trattamento economico corrispondente alla posizione attribuita ai sensi del comma 1, indicato nella colonna 3 della tabella C, sostituisce e assorbe le voci retributive stipendio tabellare e livello economico differenziato di cui all'art. 28, comma 1, del CCNL del 6 luglio 1995(1).

3. Il personale della ex prima e seconda qualifica funzionale è collocato, con decorrenza 1° gennaio 1998, nella ex terza qualifica funzionale e, con decorrenza dalla data di stipulazione del presente CCNL, nella categoria A, con la attribuzione dei relativi trattamenti tabellari iniziali, con riassorbimento dell'indennità di cui all'art. 4, comma 3 del CCNL del 16 luglio 1996 (2).

4. Il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, inquadrato nella ex quinta qualifica funzionale è collocato, con decorrenza 1° gennaio 1998, nella ex sesta qualifica funzionale e, con decorrenza dalla data di stipulazione del presente CCNL nella categoria C, con la attribuzione dei relativi trattamenti tabellari iniziali e con il conseguente riassorbimento della integrazione tabellare prevista dall'art. 37, comma 1, lett. a) del CCNL del 6 luglio 1995 (1) e successive modificazioni e integrazioni.

5. A seguito della reclassificazione del personale dell'area di vigilanza di cui al comma 4, gli enti adottano tutte le misure atte a dare adeguata valorizzazione alle posizioni di coordinamento e controllo collocate nella ex 6ª qualifica funzionale della medesima area a seguito di procedure concorsuali (3).

6. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, gli enti devono prioritariamente considerare anche gli effetti della eventuale ritardata applicazione delle norme sul livello economico differenziato, relativamente alle selezioni non ancora concluse alla data indicata nel comma 1.

7. All'onere derivante dall'applicazione dei commi 3 e 4 del presente articolo e dell'art. 12, comma 4, si fa fronte con le somme di cui all'art. 2, comma 2, del CCNL 16 luglio 1996 (2). Le ulteriori disponibilità dello stesso articolo 2, comma 2, del CCNL 16 luglio 1996 (2) saranno utilizzate secondo le indicazioni del CCNL 1998-2001.

(1) Approvato con *Prov. P.C.M. 6 aprile 1995*.

(2) Approvato con *Prov. P.C.M. 12 giugno 1996*.

(3) Per l'interpretazione autentica del presente comma vedi gli *Acc. 18 dicembre 2003*.

8. Area delle posizioni organizzative.

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;

c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

2. Tali posizioni, che non coincidono necessariamente con quelle già retribuite con l'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995(1), possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto d'un incarico a termine conferito in conformità alle regole di cui all'art. 9 (2).



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

(1) Approvato con *Prov. P.C.M. 6 aprile 1995*.

(2) Vedi, anche, *l'Accordo 18 dicembre 2003*.

9. Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative.

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 5 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

2. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi(1).

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 10, comma 3. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3 (1).

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 10 da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

6. La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dal presente articolo entra in vigore con il CCNL del quadriennio 1998-2001 con le decorrenze che saranno ivi previste e presuppone, altresì, che gli enti abbiano realizzato le seguenti innovazioni entro il termine di sei mesi dalla data di stipulazione dello stesso CCNL:

a) attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal *D.Lgs. n. 29 del 1993* e successive modificazioni ed integrazioni e, in particolare, dagli artt. 3, 4, 7, 9 e dal titolo II, capo II;

b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche dell'ente;

c) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.

(1) Per l'interpretazione autentica del presente comma vedi *l'Accordo 18 dicembre 2003*.

10. Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato.

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 8 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL per il quadriennio 1998-2001.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di L. 10.000.000 ad un massimo di L. 25.000.000 annui lordi per tredici mensilità. Ciascun ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate.

3. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale (1).

4. Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può essere comunque inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite ai sensi del comma 1.

(1) Per un'integrazione del limite percentuale di cui al presente comma, vedi il comma 1 dell'art. 8 del CCNL di cui all'*Acc. 5 ottobre 2001*.

11. Disposizioni in favore dei Comuni di minori dimensioni demografiche.

1. I Comuni privi di posizioni dirigenziali, che si avvalgano della facoltà di cui all'art. 51, comma 3-*bis*, della *L. n. 142 del 1990* introdotto dalla *L. n. 191 del 1998* e nell'ambito delle risorse finanziarie ivi previste a carico dei rispettivi bilanci, applicano la disciplina degli artt. 8 e ss. esclusivamente a dipendenti cui sia attribuita la responsabilità degli uffici e dei servizi formalmente individuati secondo il sistema organizzativo autonomamente definito e adottato.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

2. I Comuni di cui al comma 1 stabiliscono il valore economico della retribuzione di posizione e di risultato attribuibile al personale di cui allo stesso comma classificato nella categoria D, nell'ambito dei limiti definiti dall'art. 10.
3. Nel caso in cui siano privi di posizioni della categoria D, i Comuni applicano la disciplina degli artt. 8 e ss. ai dipendenti di cui al comma 1 classificati nelle categorie C o B, ove si avvalgano della facoltà di cui alla disciplina di legge richiamata nello stesso comma 1. In tal caso, il valore economico della relativa retribuzione di posizione può variare da un minimo di L. 6.000.000 ad un massimo di L. 15.000.000 annui lordi per tredici mensilità.
4. Nei Comuni tra loro convenzionati per l'esercizio di funzioni amministrative o per l'espletamento associato dei servizi, ai responsabili degli uffici o dei servizi che svolgano la loro funzione anche per gli altri Comuni si applica, limitatamente al periodo di effettivo svolgimento delle predette funzioni, la disciplina dell'area delle posizioni organizzative di cui agli artt. 8 e ss., in attuazione della disciplina di legge richiamata nel comma 1.

12. Norme finali e transitorie della parte I.

1. L'inserimento nel nuovo sistema di classificazione in conformità del presente CCNL deve risultare dal contratto individuale che tutti i dipendenti in servizio dovranno stipulare ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 6 luglio 1995 (1). In caso di progressione verticale nel sistema di classificazione ai sensi dell'art. 4 gli enti comunicano ai dipendenti il nuovo inquadramento conseguito ai sensi del *D.Lgs. n. 152 del 1997*.
2. Sono portati a compimento i concorsi interni o pubblici banditi alla data di stipulazione del presente contratto. I vincitori sono automaticamente collocati nel nuovo sistema di classificazione, secondo quanto previsto nella tabella C, con effetto dalla data stabilita nel contratto individuale per la decorrenza della nuova posizione acquisita a seguito dell'espletamento del concorso o della selezione.
3. Fino al 31 dicembre 2001, la progressione economica di cui all'art. 5 del personale dei profili con trattamento tabellare iniziale corrispondente alle posizioni economiche B1 e D1 delle relative categorie può svilupparsi fino all'acquisizione degli incrementi retributivi corrispondenti, rispettivamente, ai valori B4 e D3.
4. In sede di prima applicazione dell'art. 7, le Camere di Commercio tengono conto anche dell'accordo 7 ottobre 1993, punto b, sottoscritto dall'Unioncamere e dalle OO.SS., previa verifica tra i soggetti che lo hanno stipulato.

(1) Approvato con *Prov. P.C.M. 6 aprile 1995*.

PARTE II

Trattamento economico e sistema di finanziamento

13. Trattamento economico.

1. Il trattamento tabellare iniziale del personale inserito nelle categorie A, B, C e D è indicato nella tabella allegato B. Esso corrisponde alla posizione economica iniziale di ogni categoria, salvo che per i profili delle categorie B e D di cui all'art. 3, comma 7, per i quali il trattamento tabellare iniziale corrisponde, rispettivamente, ai valori economici complessivi indicati nelle posizioni B3 e D3.
2. La progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina dell'art. 5 si sviluppa, partendo dal trattamento tabellare iniziale individuato nel comma 1, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive risultanti dalla tabella B.

14. Finanziamento del sistema di classificazione.

1. Le procedure selettive di cui all'art. 4 sono indette, ai sensi delle vigenti disposizioni, nel rispetto della programmazione in tema di gestione delle risorse umane e di reclutamento del personale, utilizzando le risorse a tal fine disponibili nei bilanci degli enti.
2. Per il finanziamento della progressione all'interno delle categorie di cui all'art. 5 e della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 10, gli enti provvedono, con la decorrenza prevista dall'art. 9, comma 6, alla costituzione di due distinti fondi annuali. Limitatamente al periodo 1998-2001, il CCNL, nel disciplinare le modalità di finanziamento degli oneri derivanti dalla progressione economica all'interno della categoria, dovrà individuare anche idonei strumenti per il controllo della spesa e per stimolare la selettività della stessa progressione prevedendo l'individuazione di valori massimi di riferimento per il costo del personale di ciascuna categoria e le regole per i relativi aggiornamenti e/o modificazioni.
3. In attesa della disciplina del CCNL 1998-2001, nel fondo per il finanziamento della progressione economica all'interno delle categorie di cui all'art. 5 confluisce, dalla data di stipulazione del presente CCNL, l'insieme delle risorse già destinate alla corresponsione, al personale in servizio alla stessa data, del livello economico differenziato.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

4. Le condizioni, le procedure e gli adempimenti necessari per l'incremento del fondo di cui al comma 3 e per la effettiva costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 10, formano oggetto di organica disciplina nell'ambito del CCNL per il quadriennio 1998-2001.

15. Norme finali e transitorie di inquadramento economico.

1. Al personale assunto dopo la stipulazione del presente CCNL viene attribuito il trattamento tabellare iniziale di cui alla tabella allegato *B* previsto per la categoria cui il profilo di assunzione appartiene secondo la disciplina dell'art. 13, comma 1.

2. In caso di passaggio tra categorie, nonché di acquisizione di uno dei profili di cui all'art. 3, comma 7, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria o profilo. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo personale la differenza, assorbibile nella successiva progressione economica.

3. Al personale proveniente per processi di mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

PARTE III Relazioni sindacali

16. Relazioni sindacali.

1. In attesa di rivedere il sistema delle relazioni sindacali riguardante la contrattazione collettiva integrativa, le parti convengono che, allo stato, le materie di contrattazione decentrata di cui all'art. 5, comma 3, del CCNL del 6 luglio 1995 (1), sono integrate dalle seguenti:

- completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2;

- modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali di cui all'art. 14.

2. Nell'ambito della revisione del sistema delle relazioni sindacali, da attuarsi in sede di rinnovo del CCNL del quadriennio 1998-2001, le parti convengono che le procedure di concertazione tra gli enti e le rappresentanze sindacali devono comunque riguardare la definizione dei criteri generali per la disciplina delle seguenti materie:

a) svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche;

b) valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;

c) conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;

d) metodologia permanente di valutazione di cui all'art. 6;

e) individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla categoria di cui all'art. 5;

f) individuazione dei nuovi profili di cui all'art. 3, comma 6;

g) attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni di cui all'art. 14, comma 2.

Le procedure di concertazione di cui al presente comma sono effettuate attraverso un confronto che deve comunque concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione.

(1) Approvato con *Prov. P.C.M. 6 aprile 1995*.

PARTE IV Norme finali

17. Norma programmatica.

1. Il CCNL del quadriennio 1998-2001 dovrà prevedere la deferibilità delle controversie individuali in materia di classificazione a collegi di conciliazione e a collegi arbitrali stabili ai sensi delle vigenti disposizioni.

2. Il CCNL del quadriennio 1998-2001 dovrà prevedere regole più flessibili, anche per quanto riguarda l'utilizzo delle risorse finanziarie, in favore degli enti che presentano condizioni di gestione economica e finanziaria coerenti con parametri di riferimento predeterminati ed accertati in sede di consuntivo dell'esercizio finanziario o che, pur non presentando pienamente tali condizioni, abbiano comunque conseguito un significativo avvicinamento ai predetti parametri.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

18. Disposizione finale.

1. La disciplina dei commi 3 e 4 dell'art. 7 e del comma 4 dell'art. 12, trova applicazione anche nei confronti del personale cessato dal servizio nel periodo dal 1° gennaio 1998 e la data di stipulazione del presente CCNL; per il personale comunque assunto successivamente al 1° gennaio 1998, l'efficacia della stessa disciplina coincide con la data di inizio del rapporto di lavoro.

Acc. 6 luglio 1995(Prov. P.C.M. 1-12-1995)

Capo III - Contrattazione decentrata

7. Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato.

1. Le piattaforme per il rinnovo del contratto collettivo decentrato concernenti le specifiche materie indicate nell'articolo 8 sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza del precedente contratto.
2. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto decentrato, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
3. La delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa decentrata è costituita entro 15 giorni dalla data in cui l'Amministrazione ha avuto conoscenza della stipulazione del presente contratto ai sensi dell'art. 2, comma 2. La delegazione sindacale è convocata, per l'avvio del negoziato, entro 15 giorni dalla presentazione delle piattaforme.
4. La contrattazione decentrata deve riferirsi solo agli istituti contrattuali rimessi a tale livello.
5. Il contratto decentrato diventa efficace con la definitiva sottoscrizione a seguito del perfezionamento delle procedure previste dall'articolo 51, terzo comma, del *D.Lgs. n. 29 del 1993*. I contratti decentrati devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione.

TITOLO III

Rapporto di lavoro

Capo I - Costituzione del rapporto di lavoro

14. Il contratto individuale di lavoro.

1. Il rapporto di lavoro è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, le normative comunitarie e il presente contratto.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
 - a) data di inizio del rapporto di lavoro;
 - b) qualifica di assunzione e trattamento economico;
 - c) durata del periodo di prova;
 - d) sede di destinazione.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. È, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. L'amministrazione prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, incrementabile di ulteriori trenta giorni in casi particolari. Nello stesso termine l'interessato, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 9, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del *D.Lgs. n. 29 del 1993*. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.
5. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 4, l'amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.
6. Il contratto individuale di cui al comma 1, con decorrenza dalla data di stipulazione del presente contratto, sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere e ne produce i medesimi effetti.

Capo II - Struttura del rapporto

16. Orario di lavoro.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente, il dirigente assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

19. Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità.

1. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro, ai sensi dell'art. 4 della *legge 30 dicembre 1971, n. 1204*, spetta l'intera retribuzione, compresa quella di cui agli artt. 40 e 41.

2. Nel periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro, della durata massima di sei mesi, previsto per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, dall'art. 7, comma 1, della *legge n. 1204 del 1971* integrata dalla *legge 9 dicembre 1977, n. 903*, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati assenze retribuite per le quali spetta l'intera retribuzione, compresa quella di cui agli artt. 40 e 41. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e sino al compimento del terzo anno, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2, della *legge n. 1204 del 1971* la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre hanno diritto ad un massimo di trenta giorni di assenza retribuita per ciascun anno di età del bambino.

3. Il restante periodo di cinque mesi dell'astensione facoltativa di cui al comma 2 rimane disciplinato, ai fini giuridici ed economici, dagli artt. 7, comma 3, e 15, comma 2, della *legge n. 1204 del 1971*.

4. Le assenze di cui al comma 2 possono essere fruito cumulativamente nell'anno solare con quelle previste dall'art. 18, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

21. Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio.

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 20, commi 1 e 2. In tale periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 20, comma 6, lettera a), comprensiva della retribuzione di cui agli artt. 40 e 41.

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 20. Nel caso in cui l'amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità e per la corresponsione dell'equo indennizzo.

Capo IV - Incarichi dirigenziali e valutazione

22. Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali.

1. Gli enti attribuiscono ad ogni dirigente uno degli incarichi istituiti secondo la disciplina dell'ordinamento vigente.

2. Gli enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, adeguano le regole sugli incarichi dirigenziali ai principi stabiliti dall'art. 19, commi 1 e 2, del *decreto legislativo n. 29/1993*, con particolare riferimento ai criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi e per il passaggio ad incarichi diversi nonché per relativa durata che non può essere inferiore a due anni, fatte salve le specificità da indicare nell'atto di affidamento e gli effetti derivanti dalla valutazione annuale dei risultati.

3. La revoca anticipata dell'incarico rispetto alla scadenza può avvenire solo per motivate ragioni organizzative e produttive o per effetto dell'applicazione del procedimento di valutazione di cui all'art. 14, comma 2.

4. I criteri generali di cui al comma 2, prima della definitiva adozione sono oggetto di informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 11, comma 2, seguita, su richiesta, da un incontro(1).

(1) Articolo così sostituito dall'art. 13 dell'*Accordo 23 dicembre 1999*.

¹⁵ **L. 12-3-1999 n. 68**

Norme per il diritto al lavoro dei disabili.

Pubblicata nella Gazz. Uff. 23 marzo 1999, n. 68, S.O.

(Per il regolamento di esecuzione della presente legge vedi il *D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333*.)

Capo I - Diritto al lavoro dei disabili

1. Collocamento dei disabili.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

1. La presente legge ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. Essa si applica:

a) alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettivo, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile in conformità alla tabella indicativa delle percentuali di invalidità per minorazioni e malattie invalidanti approvata, ai sensi dell'articolo 2 del *decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509*, dal Ministero della sanità sulla base della classificazione internazionale delle menomazioni elaborata dalla Organizzazione mondiale della sanità;

b) alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti;

c) alle persone non vedenti o sordomute, di cui alla *L. 27 maggio 1970, n. 382*, e successive modificazioni, e alla *L. 26 maggio 1970, n. 381*, e successive modificazioni;

d) alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con *decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915*, e successive modificazioni.

2. Agli effetti della presente legge si intendono per non vedenti coloro che sono colpiti da cecità assoluta o hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione. Si intendono per sordomuti coloro che sono colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata.

3. Restano ferme le norme per i centralinisti telefonici non vedenti di cui alla *legge 14 luglio 1957, n. 594*, e successive modificazioni, alla *legge 28 luglio 1960, n. 778*, alla *legge 5 marzo 1965, n. 155*, alla *legge 11 aprile 1967, n. 231*, alla *legge 3 giugno 1971, n. 397*, e alla *legge 29 marzo 1985, n. 113*, le norme per i massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti di cui alla *legge 21 luglio 1961, n. 686*, e alla *legge 19 maggio 1971, n. 403*, le norme per i terapisti della riabilitazione non vedenti di cui alla *legge 11 gennaio 1994, n. 29*, e le norme per gli insegnanti non vedenti di cui all'articolo 61 della *legge 20 maggio 1982, n. 270*. Per l'assunzione obbligatoria dei sordomuti restano altresì ferme le disposizioni di cui agli articoli 6 e 7 della *legge 13 marzo 1958, n. 308*.

4. L'accertamento delle condizioni di disabilità di cui al presente articolo, che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili, è effettuato dalle commissioni di cui all'articolo 4 della *legge 5 febbraio 1992, n. 104*, secondo i criteri indicati nell'atto di indirizzo e coordinamento emanato dal Presidente del Consiglio dei ministri entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1. Con il medesimo atto vengono stabiliti i criteri e le modalità per l'effettuazione delle visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante (1).

5. In considerazione dei criteri adottati, ai sensi del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con *decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124*, per la valutazione e la verifica della residua capacità lavorativa derivante da infortunio sul lavoro e malattia professionale, ai fini dell'accertamento delle condizioni di disabilità è ritenuta sufficiente la presentazione di certificazione rilasciata dall'INAIL.

6. Per i soggetti di cui al comma 1, lettera d), l'accertamento delle condizioni di disabilità che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili continua ad essere effettuato ai sensi delle disposizioni del testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con *decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915*, e successive modificazioni.

7. I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità.

[\(1\) Con D.P.C.M. 13 gennaio 2000, è stato approvato l'atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili.](#)

2. Collocamento mirato.

[1. Per collocamento mirato dei disabili si intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.](#)

3. Assunzioni obbligatorie. Quote di riserva.



COMUNE DI MONTEPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

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 dicembre 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 11 gennaio 1994, n. 29*.

4. Criteri di computo della quota di riserva.

1. Gli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, non sono computabili tra i dipendenti i lavoratori occupati ai sensi della presente legge ovvero con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, nonché i dirigenti. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale si applicano le norme contenute nell'articolo 18, comma secondo, della *legge 20 maggio 1970, n. 300*, come sostituito dall'articolo 1 della *legge 11 maggio 1990, n. 108*.

2. Nel computo le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità.

3. I lavoratori disabili dipendenti occupati a domicilio o con modalità di tele-lavoro, ai quali l'imprenditore affida una quantità di lavoro atta a procurare loro una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro in conformità alla disciplina di cui all'articolo 11, secondo comma, della *legge 18 dicembre 1973, n. 877*, e a quella stabilita dal contratto collettivo nazionale applicato ai lavoratori dell'azienda che occupa il disabile a domicilio o attraverso il tele-lavoro, sono computati ai fini della copertura della quota di riserva.

4. I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti di cui all'articolo 6, comma 1, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8.

5. Le disposizioni di cui all'articolo 1 del *decreto del Presidente della Repubblica 25 ottobre 1981, n. 738*, si applicano anche al personale militare e della protezione civile.

6. Qualora si renda necessaria, ai fini dell'inserimento mirato, una adeguata riqualificazione professionale, le regioni possono autorizzare, con oneri a proprio carico, lo svolgimento delle relative attività presso la stessa azienda che effettua l'assunzione oppure affidarne lo svolgimento, mediante convenzioni, alle associazioni nazionali di promozione, tutela e rappresentanza, di cui all'articolo 115 del *decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616*, e



COMUNE DI MONTEPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

successive modificazioni, che abbiano le adeguate competenze tecniche, risorse e disponibilità, agli istituti di formazione che di tali associazioni siano emanazione, purché in possesso dei requisiti previsti dalla *legge 21 dicembre 1978, n. 845*, nonché ai soggetti di cui all'articolo 18 della *legge 5 febbraio 1992, n. 104*. Ai fini del finanziamento delle attività di riqualificazione professionale e della corrispondente assistenza economica ai mutilati ed invalidi del lavoro, l'addizionale di cui al primo comma dell'articolo 181 del testo unico approvato con *decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124*, detratte le spese per l'assegno di incollocabilità previsto dall'articolo 180 dello stesso testo unico, per l'assegno speciale di cui alla *legge 5 maggio 1976, n. 248*, e per il fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori, di cui all'articolo 62 della *legge 29 aprile 1949, n. 264*, è attribuita alle regioni, secondo parametri predisposti dal Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del *decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281*, di seguito denominata «Conferenza unificata».

5. Esclusioni, esoneri parziali e contributi esonerativi.

1. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, sentite le Commissioni parlamentari competenti per materia, che esprimono il parere entro trenta giorni dalla data di trasmissione dello schema di decreto, e la Conferenza unificata, sono individuate le mansioni che, in relazione all'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche e dagli enti pubblici non economici, non consentono l'occupazione di lavoratori disabili o la consentono in misura ridotta. Il predetto decreto determina altresì la misura della eventuale riduzione.

2. I datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante e navigante, all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3. Sono altresì esentati dal predetto obbligo i datori di lavoro pubblici e privati del solo settore degli impianti a fune, in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto. Per consentire al comparto dell'autotrasporto nazionale di evolvere verso modalità di servizio più evolute e competitive e per favorire un maggiore grado di sicurezza nella circolazione stradale di mezzi, ai sensi del comma 1 dell'articolo 1 della *legge 23 dicembre 1997, n. 454*, i datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore dell'autotrasporto non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante, all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3 (2).

3. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili, possono, a domanda, essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione, alla condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'articolo 14 un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta, nella misura di lire 25.000 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato.

4. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, sentita la Conferenza unificata e sentite altresì le Commissioni parlamentari competenti per materia, che esprimono il loro parere con le modalità di cui al comma 1, sono disciplinati i procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali, nonché i criteri e le modalità per la loro concessione, che avviene solo in presenza di adeguata motivazione (3).

5. In caso di omissione totale o parziale del versamento dei contributi di cui al presente articolo, la somma dovuta può essere maggiorata, a titolo di sanzione amministrativa, dal 5 per cento al 24 per cento su base annua. La riscossione è disciplinata secondo i criteri previsti al comma 7.

6. Gli importi dei contributi e della maggiorazione di cui al presente articolo sono adeguati ogni cinque anni con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Conferenza unificata.

7. Le regioni, entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, determinano i criteri e le modalità relativi al pagamento, alla riscossione e al versamento, al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'articolo 14, delle somme di cui al presente articolo.

8. I datori di lavoro, pubblici e privati, possono essere autorizzati, su loro motivata richiesta, ad assumere in un'unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione. Per i datori di lavoro privati la compensazione può essere operata in riferimento ad unità produttive ubicate in regioni diverse (4)

(2) Comma così modificato prima dall'art. 2-bis, D.L. 20 dicembre 1999, n. 484, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione, e poi dall'art. 78, comma 9, L. 23 dicembre 2000, n. 388.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

(3) In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi il *D.M. 7 luglio 2000, n. 357*.

(4) Vedi, anche, l'art. 116, comma 12, *L. 23 dicembre 2000, n. 388*.

Capo II - Servizi del collocamento obbligatorio

6. Servizi per l'inserimento lavorativo dei disabili e modifiche al [decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469](#).

1. Gli organismi individuati dalle regioni ai sensi dell'articolo 4 del *decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469*, di seguito denominati «uffici competenti», provvedono, in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, secondo le specifiche competenze loro attribuite, alla programmazione, all'attuazione, alla verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento dei soggetti di cui alla presente legge nonché all'avviamento lavorativo, alla tenuta delle liste, al rilascio delle autorizzazioni, degli esoneri e delle compensazioni territoriali, alla stipula delle convenzioni e all'attuazione del collocamento mirato.

2. All'articolo 6, comma 3, del *decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469*, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) le parole: «maggiormente rappresentative» sono sostituite dalle seguenti: «comparativamente più rappresentative»;

b) (5)

(5) Aggiunge due periodi al comma 3 dell'art. 6, *D.Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469*.

Capo III - Avviamento al lavoro

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.

3. La Banca d'Italia e l'Ufficio italiano dei cambi, che esercitano le funzioni di vigilanza sul sistema creditizio e in materia valutaria, procedono alle assunzioni di cui alla presente legge mediante pubblica selezione, effettuata anche su base nazionale.

8. Elenchi e graduatorie.

1. Le persone di cui al comma 1 dell'articolo 1, che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dagli uffici competenti; per ogni persona, 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, annota in una apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della minorazione e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Gli uffici competenti provvedono al collocamento delle persone di cui al primo periodo del presente comma alle dipendenze dei datori di lavoro.

2. Presso gli uffici competenti è istituito un elenco, con unica graduatoria, dei disabili che risultano disoccupati; l'elenco e la graduatoria sono pubblici e vengono formati applicando i criteri di cui al comma 4. Dagli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria sono escluse le prestazioni a carattere risarcitorio percepite in conseguenza della perdita della capacità lavorativa.

3. Gli elenchi e le schede di cui ai commi 1 e 2 sono formati nel rispetto delle disposizioni di cui agli articoli 7 e 22 della *legge 31 dicembre 1996, n. 675*, e successive modificazioni.

4. Le regioni definiscono le modalità di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria di cui al comma 2 sulla base dei criteri indicati dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4 (6).



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

5. I lavoratori disabili, licenziati per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, mantengono la posizione in graduatoria acquisita all'atto dell'inserimento nell'azienda.

(6) Vedi, anche, l'art. 1-bis, *D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181*, aggiunto dall'art. 2, *D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297*.

9. Richieste di avviamento.

1. I datori di lavoro devono presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro sessanta giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori disabili.

2. In caso di impossibilità di avviare lavoratori con la qualifica richiesta, o con altra concordata con il datore di lavoro, gli uffici competenti avviano lavoratori di qualifiche simili, secondo l'ordine di graduatoria e previo addestramento o tirocinio da svolgere anche attraverso le modalità previste dall'articolo 12.

3. La richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l'invio agli uffici competenti dei prospetti informativi di cui al comma 6 da parte dei datori di lavoro.

4. I disabili psichici vengono avviati su richiesta nominativa mediante le convenzioni di cui all'articolo 11. I datori di lavoro che effettuano le assunzioni ai sensi del presente comma hanno diritto alle agevolazioni di cui all'articolo 13.

5. Gli uffici competenti possono determinare procedure e modalità di avviamento mediante chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro; la chiamata per avviso pubblico può essere definita anche per singoli ambiti territoriali e per specifici settori.

6. I datori di lavoro, pubblici e privati, soggetti alle disposizioni della presente legge sono tenuti ad inviare agli uffici competenti un prospetto dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva di cui all'articolo 3, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori di cui all'articolo 1. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Conferenza unificata, stabilisce con proprio decreto, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, la periodicità dell'invio dei prospetti e può altresì disporre che i prospetti contengano altre informazioni utili per l'applicazione della disciplina delle assunzioni obbligatorie. I prospetti sono pubblici. Gli uffici competenti, al fine di rendere effettivo il diritto di accesso ai predetti documenti amministrativi, ai sensi della *legge 7 agosto 1990, n. 241*, dispongono la loro consultazione nelle proprie sedi, negli spazi disponibili aperti al pubblico (7).

7. Ove l'inserimento richieda misure particolari, il datore di lavoro può fare richiesta di collocamento mirato agli uffici competenti, ai sensi degli articoli 5 e 17 della *legge 28 febbraio 1987, n. 56*, nel caso in cui non sia stata stipulata una convenzione d'integrazione lavorativa di cui all'articolo 11, comma 4, della presente legge.

8. Qualora l'azienda rifiuti l'assunzione del lavoratore invalido ai sensi del presente articolo, la direzione provinciale del lavoro redige un verbale che trasmette agli uffici competenti ed all'autorità giudiziaria.

(7) In attuazione di quanto disposto nel presente comma vedi il *D.M. 22 novembre 1999*.

10. Rapporto di lavoro dei disabili obbligatoriamente assunti.

1. Ai lavoratori assunti a norma della presente legge si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi.

2. Il datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni.

3. Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute. Nelle medesime ipotesi il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda. Qualora si riscontri una condizione di aggravamento che, sulla base dei criteri definiti dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4, sia incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, o tale incompatibilità sia accertata con riferimento alla variazione dell'organizzazione del lavoro, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista. Durante tale periodo il lavoratore può essere impiegato in tirocinio formativo. Gli accertamenti sono effettuati dalla commissione di cui all'articolo 4 della *legge 5 febbraio 1992, n. 104*, integrata a norma dell'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4, della presente legge, che valuta sentito anche 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. La richiesta di accertamento e il periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro può essere risolto nel



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la predetta commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.

4. Il recesso di cui all'articolo 4, comma 9, della *legge 23 luglio 1991, n. 223*, ovvero il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente, sono annullabili qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista all'articolo 3 della presente legge.

5. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione, nel termine di dieci giorni, agli uffici competenti, al fine della sostituzione del lavoratore con altro avente diritto all'avviamento obbligatorio.

6. La direzione provinciale del lavoro, sentiti gli uffici competenti, dispone la decadenza dal diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria e la cancellazione dalle liste di collocamento per un periodo di sei mesi del lavoratore che per due volte consecutive, senza giustificato motivo, non risponda alla convocazione ovvero rifiuti il posto di lavoro offerto corrispondente ai suoi requisiti professionali e alle disponibilità dichiarate all'atto della iscrizione o reinscrizione nelle predette liste.

Capo IV - Convenzioni e incentivi

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.

4. Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

5. Gli uffici competenti promuovono ed attuano ogni iniziativa utile a favorire l'inserimento lavorativo dei disabili anche attraverso convenzioni con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera *b*), della *legge 8 novembre 1991, n. 381*, e con i consorzi di cui all'articolo 8 della stessa legge, nonché con le organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali di cui all'articolo 6 della *legge 11 agosto 1991, n. 266*, e comunque con gli organismi di cui agli articoli 17 e 18 della *legge 5 febbraio 1992, n. 104*, ovvero con altri soggetti pubblici e privati idonei a contribuire alla realizzazione degli obiettivi della presente legge.

6. 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, può proporre l'adozione di deroghe ai limiti di età e di durata dei contratti di formazione-lavoro e di apprendistato, per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui al comma 3 ed al primo periodo del comma 6 dell'articolo 16 del *decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299* convertito, con modificazioni, dalla *legge 19 luglio 1994, n. 451*. Tali deroghe devono essere giustificate da specifici progetti di inserimento mirato.

7. Oltre a quanto previsto al comma 2, le convenzioni di integrazione lavorativa devono:

- a) indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore disabile e le modalità del loro svolgimento;
- b) prevedere le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio da parte degli appositi servizi regionali o dei centri di orientamento professionale e degli organismi di cui all'articolo 18 della *legge 5 febbraio 1992, n. 104* al fine di favorire l'adattamento al lavoro del disabile;
- c) prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo inerente la convenzione di integrazione lavorativa, da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo.

12. Cooperative sociali.

1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 9 e 11, gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3, con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera *b*), della *legge 8 novembre 1991, n. 381*, e successive modificazioni, e con i disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo dei disabili appartenenti alle categorie



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

di cui all'articolo 1 presso le cooperative sociali stesse, ovvero presso i citati liberi professionisti, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Tali convenzioni, non ripetibili per lo stesso soggetto, salvo diversa valutazione del comitato tecnico di cui al comma 2, lettera b), dell'articolo 6, non possono riguardare più di un lavoratore disabile, se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, ovvero più del 30 per cento dei lavoratori disabili da assumere ai sensi dell'articolo 3, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.

2. La convenzione è subordinata alla sussistenza dei seguenti requisiti:

- a) contestuale assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro;
- b) copertura dell'aliquota d'obbligo di cui all'articolo 3 attraverso l'assunzione di cui alla lettera a);
- c) impiego del disabile presso la cooperativa sociale ovvero presso il libero professionista di cui al comma 1, con oneri retributivi, previdenziali e assistenziali a carico di questi ultimi, per tutta la durata della convenzione, che non può eccedere i dodici mesi, prorogabili di ulteriori dodici mesi da parte degli uffici competenti;
- d) indicazione nella convenzione dei seguenti elementi:

1) l'ammontare delle commesse che il datore di lavoro si impegna ad affidare alla cooperativa ovvero al libero professionista di cui al comma 1; tale ammontare non deve essere inferiore a quello che consente alla cooperativa stessa ovvero al libero professionista di cui al comma 1 di applicare la parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, ivi compresi gli oneri previdenziali e assistenziali, e di svolgere le funzioni finalizzate all'inserimento lavorativo dei disabili;

2) i nominativi dei soggetti da inserire ai sensi del comma 1;

3) l'indicazione del percorso formativo personalizzato.

3. Alle convenzioni di cui al presente articolo si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni dell'articolo 11, comma 7.

4. Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3 e con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della *legge 8 novembre 1991, n. 381*, e successive modificazioni, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo temporaneo dei detenuti disabili.

13. Agevolazioni per le assunzioni.

1. Attraverso le convenzioni di cui all'articolo 11, gli uffici competenti possono concedere ai datori di lavoro privati, sulla base dei programmi presentati e nei limiti delle disponibilità del Fondo di cui al comma 4 del presente articolo:

a) la fiscalizzazione totale, per la durata massima di otto anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi ad ogni lavoratore disabile che, assunto in base alla presente legge, abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con *decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915*, e successive modificazioni; la medesima fiscalizzazione viene concessa in relazione ai lavoratori con handicap intellettuale e psichico, assunti in base alla presente legge, indipendentemente dalle percentuali di invalidità, previa definizione da parte delle regioni di criteri generali che consentano di contenere gli oneri a tale titolo nei limiti del 10 per cento della quota di loro competenza a valere sulle risorse annue di cui al comma 4 e con indicazione delle modalità di utilizzo delle risorse eventualmente non impiegate;

b) la fiscalizzazione nella misura del 50 per cento, per la durata massima di cinque anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi ad ogni lavoratore disabile che, assunto in base alla presente legge, abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a);

c) il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento o per l'apprestamento di tecnologie di tele-lavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile.

2. Le agevolazioni di cui al comma 1 sono estese anche ai datori di lavoro che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge, procedono all'assunzione di disabili.

3. Il datore di lavoro che, attraverso le convenzioni stipulate ai sensi dell'articolo 11, assicura ai soggetti di cui al comma 1 dell'articolo 1 la possibilità di svolgere attività di tirocinio finalizzata all'assunzione, per un periodo fino ad un massimo di dodici mesi, rinnovabili per una sola volta, assolve per la durata relativa l'obbligo di assunzione. I datori di lavoro sono tenuti ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro, mediante convenzioni con l'INAIL, e per la responsabilità civile. I relativi oneri sono posti a carico del Fondo di cui al comma 4.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

4. Per le finalità di cui al presente articolo è istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, per il cui finanziamento è autorizzata la spesa di lire 40 miliardi per l'anno 1999 e lire 60 miliardi a decorrere dall'anno 2000.

5. Dopo cinque anni, gli uffici competenti sottopongono a verifica la prosecuzione delle agevolazioni di cui al comma 1 del presente articolo.

6. Agli oneri derivanti dal presente articolo, pari a lire 40 miliardi per l'anno 1999 e a lire 60 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, si provvede mediante corrispondente utilizzo dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 29-*quater* del *decreto-legge 31 dicembre 1996, n. 669*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 28 febbraio 1997, n. 30*. Le somme non impegnate nell'esercizio di competenza possono esserlo in quelli successivi.

7. Il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

8. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sentita la Conferenza unificata, sono indicati i criteri e le modalità per la ripartizione fra le regioni delle disponibilità del Fondo di cui al comma 4, nonché la disciplina dei procedimenti per la concessione delle agevolazioni di cui al comma 1 (8)

9. Il Governo della Repubblica, entro tre anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, procede ad una verifica degli effetti delle disposizioni del presente articolo e ad una valutazione dell'adeguatezza delle risorse finanziarie ivi previste.

(8) In attuazione di quanto disposto nel presente comma, vedi il *D.M. 13 gennaio 2000, n. 91*.

14. Fondo regionale per l'occupazione dei disabili.

1. Le regioni istituiscono il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, di seguito denominato «Fondo», da destinare al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi.

2. Le modalità di funzionamento e gli organi amministrativi del Fondo sono determinati con legge regionale, in modo tale che sia assicurata una rappresentanza paritetica dei lavoratori, dei datori di lavoro e dei disabili.

3. Al Fondo sono destinati gli importi derivanti dalla irrogazione delle sanzioni amministrative previste dalla presente legge ed i contributi versati dai datori di lavoro ai sensi della presente legge, nonché il contributo di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati.

4. Il Fondo eroga:

a) contributi agli enti indicati nella presente legge, che svolgano attività rivolta al sostegno e all'integrazione lavorativa dei disabili;

b) contributi aggiuntivi rispetto a quelli previsti dall'articolo 13, comma 1, lettera c);

c) ogni altra provvidenza in attuazione delle finalità della presente legge.

Capo V - Sanzioni e disposizioni finali e transitorie

15. Sanzioni.

1. Le imprese private e gli enti pubblici economici che non adempiano agli obblighi di cui all'articolo 9, comma 6, sono soggetti alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di lire 1.000.000 per ritardato invio del prospetto, maggiorata di lire 50.000 per ogni giorno di ulteriore ritardo.

2. Le sanzioni amministrative previste dalla presente legge sono disposte dalle direzioni provinciali del lavoro e i relativi introiti sono destinati al Fondo di cui all'articolo 14.

3. Ai responsabili, ai sensi della *legge 7 agosto 1990, n. 241*, di inadempienze di pubbliche amministrazioni alle disposizioni della presente legge si applicano le sanzioni penali, amministrative e disciplinari previste dalle norme sul pubblico impiego.

4. Trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere soggetti appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1, per ogni giorno lavorativo durante il quale risulti non coperta, per cause imputabili al datore di lavoro, la quota dell'obbligo di cui all'articolo 3, il datore di lavoro stesso è tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, al Fondo di cui all'articolo 14, di una somma pari a lire 100.000 al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata.

5. Le somme di cui ai commi 1 e 4 sono adeguate ogni cinque anni con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

16. Concorsi presso le pubbliche amministrazioni.

1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 3, comma 4, e 5, comma 1, i disabili possono partecipare a tutti i concorsi per il pubblico impiego, da qualsiasi amministrazione pubblica siano banditi. A tal fine i bandi di concorso prevedono speciali modalità di svolgimento delle prove di esame per consentire ai soggetti suddetti di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri.

2. I disabili che abbiano conseguito le idoneità nei concorsi pubblici possono essere assunti, ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 3, anche se non versino in stato di disoccupazione e oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso.

3. Salvi i requisiti di idoneità specifica per singole funzioni, sono abrogate le norme che richiedono il requisito della sana e robusta costituzione fisica nei bandi di concorso per il pubblico impiego.

17. Obbligo di certificazione.

1. Le imprese, sia pubbliche sia private, qualora partecipino a bandi per appalti pubblici o intrattengano rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni, sono tenute a presentare preventivamente alle stesse la dichiarazione del legale rappresentante che attesti di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili, nonché apposita certificazione rilasciata dagli uffici competenti dalla quale risulti l'ottemperanza alle norme della presente legge, pena l'esclusione (9).

(9) Vedi, anche, l'art. 5, *D.M. 7 luglio 2000, n. 357*, l'art. 77-bis, *D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445* e la *Circ. 28 marzo 2003, n. 10/2003*.

18. Disposizioni transitorie e finali.

1. I soggetti già assunti ai sensi delle norme sul collocamento obbligatorio sono mantenuti in servizio anche se superano il numero di unità da occupare in base alle aliquote stabilite dalla presente legge e sono computati ai fini dell'adempimento dell'obbligo stabilito dalla stessa.

2. In attesa di una disciplina organica del diritto al lavoro degli orfani e dei coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della *legge 26 dicembre 1981, n. 763* (10), è attribuita in favore di tali soggetti una quota di riserva, sul numero di dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di cinquanta dipendenti, pari a un punto percentuale e determinata secondo la disciplina di cui all'articolo 3, commi 3, 4 e 6, e all'articolo 4, commi 1, 2 e 3, della presente legge. La predetta quota è pari ad un'unità per i datori di lavoro, pubblici e privati, che occupano da cinquantuno a centocinquanta dipendenti. Le assunzioni sono effettuate con le modalità di cui all'articolo 7, comma 1. Il regolamento di cui all'articolo 20 stabilisce le relative norme di attuazione (11).

3. Per un periodo di ventiquattro mesi a decorrere dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, gli invalidi del lavoro ed i soggetti di cui all'articolo 4, comma 5, che alla medesima data risultino iscritti nelle liste di cui alla *legge 2 aprile 1968, n. 482*, e successive modificazioni, sono avviati al lavoro dagli uffici competenti senza necessità di inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8, comma 2. Ai medesimi soggetti si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 6.

(10) Vedi, anche, l'art. 2, *D.L. 25 ottobre 2002, n. 236*, nel testo sostituito dalla relativa legge di conversione.

(11) Termine differito di diciotto mesi a partire dalla sua scadenza ai sensi del comma 1 dell'art. 19, *L. 28 dicembre 2001, n. 448*. Successivamente il suddetto termine è stato prorogato di ulteriori dodici mesi dall'art. 34, comma 24, *L. 27 dicembre 2002, n. 289* e al 31 dicembre 2004 dall'art. 23-*quinquies*, *D.L. 24 dicembre 2003, n. 355*, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione.

19. Regioni a statuto speciale e province autonome.

1. Sono fatte salve le competenze legislative nelle materie di cui alla presente legge delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano.

20. Regolamento di esecuzione.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

1. Entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, sono emanate, sentita la Conferenza unificata, norme di esecuzione, aventi carattere generale, cui le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano si conformano, nell'ambito delle rispettive competenze, ai fini dell'attuazione delle disposizioni della presente legge (12)

[\(12\) La Corte costituzionale, con sentenza 21-30 marzo 2001, n. 84 \(Gazz. Uff. 4 aprile 2001, n. 14 - Serie speciale\), ha dichiarato l'illegittimità del presente articolo, limitatamente all'inciso «e le province autonome di Trento e Bolzano». Per il regolamento di esecuzione della presente legge vedi il D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333.](#)

21. Relazione al Parlamento.

1. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale ogni due anni, entro il 30 giugno, presenta al Parlamento una relazione sullo stato di attuazione della presente legge, sulla base dei dati che le regioni annualmente, entro il mese di marzo, sono tenute ad inviare al Ministro stesso.

22. Abrogazioni.

1. Sono abrogati:

a) la legge 2 aprile 1968, n. 482 e successive modificazioni;

b) l'articolo 12 della legge 13 agosto 1980, n. 466

c) l'articolo 13 della legge 26 dicembre 1981, n. 763

d) l'articolo 9 del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17 convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79;

e) l'articolo 9 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463 convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638;

f) l'articolo 14 della legge 20 ottobre 1990, n. 302

23. Entrata in vigore.

1. Le disposizioni di cui agli articoli 1, comma 4, 5, commi 1, 4 e 7, 6, 9, comma 6, secondo periodo, 13, comma 8, 18, comma 3, e 20 entrano in vigore il giorno successivo a quello di pubblicazione della presente legge nella Gazzetta Ufficiale.

2. Le restanti disposizioni della presente legge entrano in vigore dopo trecento giorni dalla data della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

¹⁶ D.P.R. 9-5-1994 n. 487

Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi.

Publicato nella Gazz. Uff. 9 agosto 1994, n. 185, S.O.

7. Concorso per esame.

1. I concorsi per esami consistono:

a) per i profili professionali della settima qualifica o categoria superiore: in almeno due prove scritte, una delle quali può essere a contenuto teorico-pratico ed in una prova orale, comprendente l'accertamento della conoscenza di una lingua straniera, tra quelle indicate nel bando. I voti sono espressi, di norma, in trentesimi. Conseguono l'ammissione al colloquio i candidati che abbiano riportato in ciascuna prova scritta una votazione di almeno 21/30 o equivalente. Il colloquio verte sulle materie oggetto delle prove scritte e sulle altre indicate nel bando di concorso e si intende superato con una votazione di almeno 21/30 o equivalente;

b) per i profili professionali della quinta e sesta qualifica o categoria: in due prove scritte, di cui una pratica o a contenuto teorico-pratico, e in una prova orale. Conseguono l'ammissione al colloquio i candidati che abbiano riportato in ciascuna prova scritta una votazione di almeno 21/30 o equivalente. Il colloquio verte sulle materie oggetto delle prove scritte e sulle altre indicate nel bando e si intende superato con una votazione di almeno 21/30 o equivalente.

2. I bandi di concorso possono stabilire che una delle prove scritte per l'accesso ai profili professionali della settima qualifica o categoria superiore consista in una serie di quesiti a risposta sintetica. Per i profili professionali delle qualifiche o categorie di livelli inferiori al settimo, il bando di concorso relativo può stabilire che le prove consistano in



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

appositi tests bilanciati da risolvere in un tempo predeterminato, ovvero in prove pratiche attitudinali tendenti ad accertare la maturità e la professionalità dei candidati con riferimento alle attività che i medesimi sono chiamati a svolgere.

2-bis. Le prove di esame possono essere precedute da forme di preselezione predisposte anche da aziende specializzate in selezione di personale. I contenuti di ciascuna prova sono disciplinati dalle singole amministrazioni le quali possono prevedere che le prove stesse siano predisposte anche sulla base di programmi elaborati da esperti in selezione(1).

3. Il punteggio finale è dato dalla somma della media dei voti conseguiti nelle prove scritte o pratiche o teorico-pratiche e della votazione conseguita nel colloquio.

(1) Comma aggiunto dall'art. 7, D.P.R. 30 ottobre 1996, n. 693 (Gazz. Uff. 4 febbraio 1997, n. 28).

¹⁷ D.P.R. 9-5-1994 n. 487

Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi.

Publicato nella Gazz. Uff. 9 agosto 1994, n. 185, S.O.

23. Campo di applicazione.

1. Le amministrazioni pubbliche effettuano le assunzioni per le categorie, le qualifiche ed i profili professionali per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, sulla base di selezioni tra gli iscritti, nelle liste di collocamento formate ai sensi dell'art. 16 della *legge 28 febbraio 1987, n. 56*, che abbiano la professionalità eventualmente richiesta ed i requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego. I lavoratori sono avviati numericamente alla selezione secondo l'ordine di graduatoria risultante dalle liste delle sezioni circoscrizionali per l'impiego territorialmente competenti.

2. Possiede il requisito della scuola dell'obbligo anche chi abbia conseguito la licenza elementare anteriormente al 1962.

3. I lavoratori possono iscriversi in una sola lista di collocamento, anche di sede diversa da quella di residenza.

5. Gli avviamenti sono effettuati sulla base delle graduatorie circoscrizionali, oppure, nel caso di enti la cui attività si esplichi nel territorio di più circoscrizioni, con riferimento alle graduatorie delle circoscrizioni interessate, e per gli enti la cui attività si esplichi nell'intero territorio regionale, con riferimento alle graduatorie di tutte le circoscrizioni della regione.

¹⁸ Costituzione della Repubblica italiana.

51. Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge(1). A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini(2).

La legge può, per l'ammissione ai pubblici uffici e alle cariche elettive, parificare ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica.

Chi è chiamato a funzioni pubbliche elettive ha diritto di disporre del tempo necessario al loro adempimento e di conservare il suo posto di lavoro.

(1) Vedi gli artt. 3, comma primo; 56, comma terzo; 58, comma secondo; 84, comma primo; 97, comma terzo; 104, comma quarto; 106; 135, commi primo, secondo e sesto; XIII disp. trans. fin., comma primo.

(2) Periodo aggiunto dall'art. 1, *L. Cost. 30 maggio 2003, n. 1* (Gazz. Uff. 12 giugno 2003, n. 134).

¹⁹ L. 10-4-1991 n. 125

Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.

Publicata nella Gazz. Uff. 15 aprile 1991, n. 88.

1. Finalità.

1. Le disposizioni contenute nella presente legge hanno lo scopo di favorire, l'occupazione femminile e di realizzare, l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

- a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
 - b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
 - c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
 - d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
 - e) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.
3. Le azioni positive di cui ai commi 1 e 2 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 5 e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 8, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della *legge 29 marzo 1983, n. 93*.

4. Azioni in giudizio.

1. Costituisce discriminazione, ai sensi della *legge 9 dicembre 1977, n. 903*, e della presente legge, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso.
2. Costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.
3. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta dev'essere accompagnata dalle parole «dell'uno o dell'altro sesso», fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.
4. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dei commi 1 e 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'articolo 69-bis del *decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29*, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente.
5. Le consigliere o i consiglieri di parità provinciali e regionali competenti per territorio, ferme restando le azioni in giudizio di cui ai commi 8 e 10, hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.
6. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto - desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti - idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.
7. Qualora le consigliere o i consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, il consigliere o la consigliera nazionale, rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 8 e 10, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

8. Con riguardo alle discriminazioni di carattere collettivo di cui al comma 7 le consigliere o i consiglieri di parità, qualora non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione di cui al medesimo comma o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti.

9. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 8, ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera o il consigliere di parità regionale competente per territorio o il consigliere o la consigliera nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano.

10. Ferma restando l'azione di cui al comma 8, la consigliera o il consigliere regionale e nazionale di parità possono proporre ricorso in via d'urgenza davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti. Il giudice adito, nei due giorni successivi, convoca le parti e assume sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, con decreto motivato e immediatamente esecutivo ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime. Si applicano in tal caso le disposizioni del comma 9. Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione avanti alla medesima autorità giudiziaria territorialmente competente, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

11. L'inottemperanza alla sentenza di cui al comma 9, al decreto di cui al comma 10 o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'articolo 650 del codice penale e comporta altresì la revoca dei benefici di cui al comma 12 ed il pagamento di una somma di lire centomila per ogni giorno di ritardo da versarsi al Fondo di cui all'articolo 9.

12. Ogni accertamento di atti, patti o comportamenti discriminatori ai sensi dei commi 1 e 2, posti in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali la direzione provinciale del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste. Le disposizioni del presente comma non si applicano nel caso sia raggiunta una conciliazione ai sensi dei commi 4 e 7.

13. Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni dell'articolo 15 della *legge 9 dicembre 1977, n. 903*, si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua delega da un'organizzazione sindacale o dalla consigliera o dal consigliere provinciale o regionale di parità.

14. Qualora venga presentato un ricorso in via di urgenza ai sensi del comma 10 o ai sensi dell'articolo 15 della *legge 9 dicembre 1977, n. 903*, come modificato dal comma 13, non trova applicazione l'articolo 410 del codice di procedura civile(1).

(1) Articolo così sostituito dall'art. 8, *D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196*.

²⁰ D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368

Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES

Publicato nella Gazz. Uff. 9 ottobre 2001, n. 235.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della *Costituzione*;

Vista la direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dalla CES, dall'UNICE e dal CEEP;



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

Vista la *legge 29 dicembre 2000, n. 422*, ed, in particolare, l'articolo 1, commi 1 e 3, e l'allegato B;
Vista la deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 28 giugno 2001;
Acquisiti i pareri delle permanenti commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;
Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 9 agosto 2001;
Sulla proposta del Ministro per le politiche comunitarie, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro degli affari esteri e con il Ministro della giustizia;
Emana il seguente decreto legislativo:

1. Apposizione del termine.

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.
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.

2. Disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo ed i servizi aeroportuali.

1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato quando l'assunzione sia effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al quindici per cento dell'organico aziendale che, al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati. Negli aeroporti minori detta percentuale può essere aumentata da parte delle aziende esercenti i servizi aeroportuali, previa autorizzazione della direzione provinciale del lavoro, su istanza documentata delle aziende stesse. In ogni caso, le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente articolo.

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 (1)
 - 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.

(1) Per l'interpretazione autentica delle norme contenute nella presente lettera vedi l'art. 3-bis, *D.L. 11 giugno 2002, n. 108*, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione.

4. Disciplina della proroga.

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa 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. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

2. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

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, 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.

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.

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.



COMUNE DI MONTEPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

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. 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 l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;

d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati a conclusione di un periodo di tirocinio o di *stage*, allo scopo di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, ovvero stipulati con lavoratori di età superiore ai cinquantacinque anni, o conclusi quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale.

8. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato non rientranti nelle tipologie di cui al comma 7, di durata non superiore ai sette mesi, compresa la eventuale proroga, ovvero non superiore alla maggiore durata definita dalla contrattazione collettiva con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche. La esenzione di cui al precedente periodo non si applica a singoli contratti stipulati per le durate suddette per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di sei mesi.

9. È affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, la individuazione di un diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica, esclusivamente a favore dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato per le ipotesi già previste dall'articolo 23, comma 2, della *legge 28 febbraio 1987, n. 56*. I lavoratori assunti in base al suddetto diritto di precedenza non concorrono a determinare la base di computo per il calcolo della percentuale di riserva di cui all'articolo 25, comma 1, della *legge 23 luglio 1991, n. 223*.

10. In ogni caso il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

11. Abrogazioni e disciplina transitoria.

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate la *legge 18 aprile 1962, n. 230*, e successive modificazioni, l'articolo 8-bis della *legge 25 marzo 1983, n. 79*, l'articolo 23 della *legge 28 febbraio 1987, n. 56*, nonché tutte le disposizioni di legge che sono comunque incompatibili e non sono espressamente richiamate nel presente decreto legislativo.

2. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni di cui al comma 1, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 23 della citata *legge n. 56 del 1987* e vigenti alla data di



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

entrata in vigore del presente decreto legislativo, manterranno, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

3. I contratti individuali definiti in attuazione della normativa previgente, continuano a dispiegare i loro effetti fino alla scadenza.

4. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale previste dal *decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367*, non si applicano le norme di cui agli articoli 4 e 5.

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).

50. Disposizioni in materia di lavori socialmente utili.

3. Per facilitare la stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili di cui all'articolo 2, comma 1, del *decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81*, con onere a carico del fondo per l'occupazione 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*, la Cassa depositi e prestiti concede ai comuni, per l'anno 2003, mutui a tasso agevolato stabilito con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Il differenziale tra tasso ordinario e tasso agevolato non può comportare un onere finanziario complessivo a carico del predetto fondo per l'occupazione, superiore alla somma di 5,16 milioni di euro, che a tale fine è preordinata nell'ambito del fondo(1).

(1) In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi il *D.M. 26 giugno 2003* e il *D.M. 2 ottobre 2003*.

²¹ *L. 29 dicembre 1988, n. 554*

Disposizioni in materia di pubblico impiego

Pubblicata nella Gazz. Uff. 2 gennaio 1989, n. 1.

(1/a) Per la proroga dei contratti stipulati ai sensi della presente legge, vedi, anche, l'art. 5, *L. 13 luglio 1995, n. 295*, riportata alla voce Ministero degli affari esteri e l'art. 3, *L. 31 dicembre 1996, n. 667*, riportata alla stessa voce.

1. 1. Per l'anno 1989 le amministrazioni statali anche ad ordinamento autonomo, gli enti pubblici non economici, le unità sanitarie locali, limitatamente al personale non sanitario, e le aziende pubbliche in gestione commissariale governativa possono procedere ad assunzioni di personale, nei limiti del 25 per cento dei posti resisi vacanti per cessazioni dal servizio comunque verificatesi dal 1 gennaio 1988 e non coperti, in ciascun profilo professionale e, per le amministrazioni che non hanno effettuato l'inquadramento definitivo, in ciascuna qualifica funzionale(1) (2).

2. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del tesoro, saranno individuati gli enti pubblici non economici che, per ridotte dimensioni strutturali e per la specificità, dell'attività svolta, possono essere esentati dalle limitazioni di cui al comma 1.

3. Le province, i comuni, le comunità montane e i loro consorzi possono procedere ad assunzioni di personale in ciascun profilo nei limiti del 50 per cento dei posti resisi vacanti per cessazioni dal servizio comunque verificatesi dal 1 gennaio 1988 e non coperti. Possono, inoltre, assumere personale per posti, resisi vacanti dal 1 gennaio 1988 e non coperti, relativi:

a) a profili professionali il cui organico complessivo non sia superiore a due unità;

b) agli stessi enti con popolazione inferiore a 10.000 abitanti ed ai loro consorzi (2).

4. Tutte le predette assunzioni possono effettuarsi a condizione che sia stata data attuazione alla disciplina della mobilità prevista dal *D.P.C.M. 5 agosto 1988, n. 325*, che, ove sopravvenute esigenze lo rendessero necessario, potrà essere modificato o integrato con altro analogo decreto. Il Presidente del Consiglio dei Ministri con proprio decreto, di concerto con il Ministro del tesoro, disciplina il trasferimento, agli enti locali presso i quali è destinato il personale, dei fondi relativi agli oneri concernenti il trattamento economico in godimento del personale sottoposto a mobilità. Per le amministrazioni provinciali ed i comuni della regione siciliana resta fermo quanto disposto dall'art. 6, *D.L. 1 febbraio 1988, n. 19*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 28 marzo 1988, n. 99*. Gli enti di cui al comma 3 possono procedere alle assunzioni di personale consentite dalla predetta norma qualora, entro i termini previsti dai bandi relativi alla



COMUNE DI MONTEPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

mobilità, non pervenga loro domanda per la copertura dei posti vacanti segnalati ai sensi dell'art. 3 del *D.P.C.M. 5 agosto 1988, n. 325* (3).

5. Possono comunque effettuarsi assunzioni per i posti messi a concorso per i quali siano iniziate le prove concorsuali entro il 30 settembre 1988.

6. Le unità sanitarie locali sono autorizzate ad assumere il personale necessario a coprire i posti oggetto di specifica autorizzazione in deroga già concessa dalla regione, entro il 30 settembre 1988, secondo le procedure previste dalla *legge 11 marzo 1988, n. 67*.

7. I concorsi banditi alla data di entrata in vigore della presente legge per la copertura di posti per i quali non è richiesto un requisito superiore a quello della scuola dell'obbligo possono essere espletati solo se sono iniziate le prove. Negli altri casi la copertura dei relativi posti avverrà ai sensi dell'art. 16 della *L. 28 febbraio 1987, n. 56* e del comma 4-ter dell'art. 4 del *D.L. 21 marzo 1988, n. 86*, convertito in legge, con modificazioni, dalla *L. 20 maggio 1988, n. 160*.

8. Sono altresì consentite le assunzioni obbligatorie relative alle categorie di cui alle leggi 14 luglio 1957, n. 594, e successive modificazioni e integrazioni, 21 luglio 1961, n. 686, e successive modificazioni ed integrazioni, e 2 aprile 1968, n. 482. Per le assunzioni di cui alla predetta *legge 2 aprile 1968, n. 482*, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 24 della *legge 11 marzo 1988, n. 67*.

9. Gli enti locali e loro consorzi e le unità sanitarie locali, per le assunzioni che non superino i sessanta giorni, non ripetibili nel corso dell'anno, possono ricorrere, nei limiti della spesa media annuale sostenuta nell'ultimo triennio allo stesso titolo, mediante ricorso alle liste di collocamento, sulla base delle graduatorie esistenti presso le competenti sezioni circoscrizionali per l'impiego, a lavoratori residenti nei comuni della circoscrizione medesima (4).

10. I posti attualmente vacanti o che si rendano vacanti nei ruoli del nucleo di valutazione e del nucleo ispettivo del Ministero del bilancio e della programmazione economica possono essere ricoperti senza alcuna limitazione.

11. Il personale i cui profili professionali o le cui qualifiche funzionali o categorie risultino in esubero dopo l'espletamento delle operazioni di mobilità volontaria, attuate con le procedure di cui al comma 4, è soggetto a mobilità di ufficio disposta, nell'ambito della stessa amministrazione, secondo le norme del rispettivo ordinamento e, tra diverse amministrazioni anche di altro comparto, sulla base dei criteri che saranno definiti, entro tre mesi dall'entrata in vigore della presente legge, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, d'intesa con le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale.

(1) Vedi, anche, il *D.P.C.M. 21 luglio 1989*. Per il regolamento di attuazione della presente legge, vedi il *D.P.R. 22 marzo 1993, n. 104*.

(2) Vedi, anche, l'art. 2, *D.L. 27 dicembre 1989, n. 413*, l'art. 1, *L. 29 dicembre 1990, n. 407*, e l'art. 5, *L. 30 dicembre 1991, n. 412*.

(3) Periodo aggiunto dall'art. 10-bis, *D.L. 2 marzo 1989, n. 66*.

(4) Comma così sostituito dall'art. 10-bis, *D.L. 2 marzo 1989, n. 66*.

2. 1. Per effettive, motivate e documentate esigenze, il Presidente del Consiglio dei Ministri con proprio decreto, su proposta del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del tesoro, può autorizzare ulteriori assunzioni anche ricorrendo agli idonei di graduatorie approvate nel quadriennio 1985-1988 (1) (2).

2. Per gli enti locali e per i loro consorzi le assunzioni potranno essere autorizzate con riferimento anche al rapporto nazionale dipendenti-popolazione.

3. I reclutamenti o le immissioni in servizio, le ferme del personale volontario, i richiami ed i trattenimenti in servizio del personale delle Forze armate, dei Corpi di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco - fatte salve le nomine ad ufficiale dei frequentatori delle accademie, le nomine a vice commissario dei frequentatori dell'Istituto superiore di polizia, nonché le immissioni in servizio dei sottufficiali e del personale di corrispondente qualifica della Polizia di Stato, degli allievi ispettori di polizia e del personale dei servizi di informazione e sicurezza, che superano l'apposito corso-concorso presso le scuole e gli istituti di formazione possono essere autorizzati, per comprovate esigenze, dal Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro del tesoro e con il Ministro per la funzione pubblica. Tale autorizzazione non è richiesta per i provvedimenti relativi alle procedure concorsuali.

4. Con le modalità indicate nel comma 3 l'Amministrazione della difesa predispone ed aggiorna annualmente una programmazione triennale dei reclutamenti e delle immissioni in servizio, delle ferme del personale volontario, dei richiami e dei trattamenti in servizio del personale delle Forze armate.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

5. A decorrere dal 1 gennaio 1989 cessano di avere applicazione le norme di cui all'articolo 24, commi 2, 3, primo periodo, 4, 7, 8, 17, 18, 19 e 20, della *legge 11 marzo 1988, n. 67*.

(1) Vedi, anche, l'art. 2, *D.L. 27 dicembre 1989, n. 413*.

(2) Vedi, anche, l'art. 1, *L. 29 dicembre 1990, n. 407*.

3. 1. Per l'anno 1989 è fatto divieto di procedere ad assunzioni in ruolo di personale tecnico ed amministrativo delle università, nonché di personale ispettivo, direttivo, docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario delle scuole di ogni ordine e grado, per concorsi le cui graduatorie siano state approvate dopo il 31 dicembre 1988(1) (2).

2. Per il medesimo anno 1989 non si dà luogo ad assunzioni di personale non di ruolo ai sensi dell'art. 1, *L. 2 maggio 1984, n. 116*, ferma restando l'applicazione di quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 2, *L. 27 febbraio 1980, n. 38*, e dall'ultimo comma dell'art. 18, *L. 25 ottobre 1977, n. 808(2)*.

3. Per effettive, motivate e documentate esigenze, il Presidente del Consiglio dei Ministri con proprio decreto, su proposta del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del tesoro, può autorizzare assunzioni, in deroga a quanto previsto ai commi 1 e 2, anche ricorrendo agli idonei dell'ultimo concorso(1).

(1) Vedi, anche, l'art. 2, *D.L. 27 dicembre 1989, n. 413*.

(2) Vedi, anche, l'art. 1, *L. 29 dicembre 1990, n. 407*.

4. 1. All'Ente ferrovie dello Stato, alle gestioni commissariali governative ed alle aziende regionalizzate, provincializzate e municipalizzate esercenti pubblici trasporti locali si applicano le disposizioni di cui all'articolo 1, commi 1, 5 e 8, ed all'articolo 2, comma 1.

2. Il personale dell'Ente ferrovie dello Stato e delle aziende di cui al comma 1, risultante in esubero a seguito di ristrutturazione, può essere inquadrato in altre pubbliche amministrazioni che denunciano carenze di personale, secondo le modalità previste dal *D.P.C.M. 5 agosto 1988, n. 325*, e successive eventuali modificazioni disposte ai sensi dell'art. 1, comma 4, della presente legge. Il personale dell'Ente ferrovie dello Stato delle varie carriere o dei vari profili professionali può essere altresì utilizzato ai sensi dell'art. 19, comma terzo, della *L. 15 novembre 1973, n. 734*.

3. L'Ente ferrovie dello Stato e le aziende di cui al comma 1 effettuano assunzioni di lavoratori da adibire a mansioni per le quali non sia previsto come titolo di studio quello superiore alla scuola dell'obbligo, sulla base di selezioni effettuate tra gli iscritti nelle liste di collocamento ed in quelle di mobilità, con le modalità previste dai commi 1, ultimo periodo (come modificato dall'art. 4, comma 4-bis, *D.L. 21 marzo 1988, n. 86*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 20 maggio 1988, n. 160*), 2, 3 e 5, primo periodo, dell'art. 16, *L. 28 febbraio 1987, n. 56*.

5. 1. Per le unità sanitarie locali e per gli enti pubblici non economici dipendenti dalle regioni le assunzioni in deroga sono disposte con provvedimenti della giunta regionale, nei limiti fissati dagli atti di indirizzo e coordinamento emanati ai sensi dell'art. 9, quinto comma, della *L. 26 aprile 1983, n. 130*, e dagli stanziamenti di bilancio(1).

2. Le unità sanitarie locali, limitatamente ai servizi non rientranti nel campo di applicazione del *D.L. 8 febbraio 1988, n. 27*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 8 aprile 1988, n. 109*, e gli enti pubblici non economici dipendenti dalle regioni devono provvedere a comunicare alle rispettive regioni le carenze di organico e gli esuberi, con le modalità di cui al *decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 5 agosto 1988, n. 325*, e successive eventuali modificazioni disposte ai sensi dell'art. 1, comma 4, della presente legge.

3. Per le unità sanitarie locali gli esuberi vengono determinati secondo i criteri di cui all'articolo 66, *D.P.R. 20 dicembre 1979, n. 761*, e relative leggi regionali di attuazione. Le regioni provvedono ad attivare i processi di mobilità tra il personale delle regioni, degli enti pubblici non economici dipendenti dalle regioni e dalle unità sanitarie locali in ambito regionale sulla base della corrispondenza dei profili professionali di cui all'articolo 4, comma 3, del *D.P.C.M. 5 agosto 1988, n. 325*, e successive eventuali modificazioni disposte ai sensi dell'articolo 1, comma 4, della presente legge.

4. L'elenco del personale dipendente dagli enti di cui al comma 1 ed eventualmente dalle stesse regioni, risultato in esubero e non reimpiegato in ambito regionale per carenza dei relativi posti, è comunicato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, che provvederà alla sua collocazione secondo le norme di cui al citato *D.P.C.M. 5 agosto 1988, n. 325*, e successive eventuali modificazioni disposte ai sensi dell'articolo 1, comma 4, della presente legge(2).

5. I posti degli enti di cui al comma 4 e quelli delle stesse regioni, relativi a profili professionali non coperti con i processi di mobilità attuati dalle stesse, devono essere comunicati alla Presidenza del Consiglio dei Ministri che



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

provvederà a disporne, ove possibile, la copertura con le modalità di cui all'articolo 4, *D.P.C.M. 5 agosto 1988, n. 325*, e successive eventuali modificazioni disposte ai sensi dell'articolo 1, comma 4, della presente legge.

6. I termini di cui all'articolo 9 della *legge 20 maggio 1985, n. 207*, sono prorogati al 31 dicembre 1990.

(1) La Corte costituzionale, con sentenza 6-18 luglio 1989, n. 407 (Gazz. Uff. 26 luglio 1989, n. 30 - Serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 5, primo comma, nella parte in cui prevede che le assunzioni in deroga per le unità sanitarie locali e per gli enti pubblici non economici dipendenti dalle regioni sono disposte con provvedimenti «della giunta regionale», anziché «della Regione».

(2) La Corte costituzionale, con sentenza 6-18 luglio 1989, n. 407 (Gazz. Uff. 26 luglio 1989, n. 30 - Serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 5, quarto e quinto comma, nella parte in cui rispettivamente non prevedono che la collocazione del personale dipendente dagli enti di cui al comma primo ed eventualmente dalle stesse regioni, risultato in esubero e non reimpiegato in ambito regionale per carenza dei relativi posti, e la copertura dei posti degli enti medesimi e delle stesse regioni, relativi a profili professionali non coperti con i processi di mobilità, avvengano sentite le regioni interessate.

6. 1. Il personale interessato ai processi di mobilità previsti dalla presente legge è iscritto al regime pensionistico dell'amministrazione o dell'ente di destinazione, con facoltà di opzione per il mantenimento della posizione assicurativa già costituita nell'ambito dell'assicurazione generale obbligatoria, nelle forme sostitutive ed esclusive dell'assicurazione stessa, nonché degli eventuali fondi integrativi di previdenza esistenti presso gli enti di provenienza. L'opzione deve essere esercitata entro sei mesi dalla data del trasferimento.

2. Per la ricongiunzione di tutti i servizi o periodi assicurativi, ivi compresi quelli riconosciuti utili a carico di eventuali fondi integrativi di previdenza esistenti presso gli enti di provenienza, trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 6, *L. 7 febbraio 1979, n. 29*.

3. Il personale iscritto ad un fondo integrativo di previdenza presso l'ente di provenienza viene iscritto nel corrispondente fondo integrativo eventualmente esistente presso l'amministrazione di destinazione, con riconoscimento di tutta l'anzianità fatta valere nel fondo integrativo di provenienza. Questo ultimo trasferisce al fondo integrativo dell'ente di destinazione i corrispettivi capitali di copertura, costituiti dalle riserve matematiche relative alle posizioni dei singoli dipendenti. L'iscrizione è consentita o conservata anche nel caso di trasformazione del rapporto nell'ambito di dette amministrazioni a seguito di nomina, senza soluzione di continuità dei servizi prestati.

4. L'indennità di anzianità o il corrispondente trattamento di fine servizio compete al personale interessato ai processi di mobilità, considerando la complessiva anzianità utile ai fini dell'indennità di anzianità o di fine rapporto e facendo salvo il maggior trattamento eventualmente spettante all'atto del trasferimento.

5. Con regolamento da emanarsi con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri, saranno stabilite le norme di attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo.

7. 1. Le amministrazioni civili dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e le altre amministrazioni ed enti pubblici istituzionali e territoriali costituiscono rapporti di lavoro a tempo parziale.

2. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri da adottarsi, sulla base della *legge 29 marzo 1983, n. 93*, di concerto con il Ministro del tesoro, sentite le commissioni parlamentari competenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nel termine di tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge dovranno essere emanate norme volte a disciplinare con carattere di generalità l'istituto del rapporto di lavoro a tempo parziale(1).

3. Per il reclutamento dei lavoratori a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia di reclutamento di personale a tempo pieno (1).

4. Con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di cui al comma 2 saranno definite le tipologie del rapporto di lavoro a tempo parziale, la cui prestazione di servizio non potrà essere di norma inferiore al 50 per cento delle ore di lavoro stabilite mensilmente per il personale a tempo pieno di qualifica e profilo professionale corrispondente. Con lo stesso decreto saranno altresì definiti i criteri per l'individuazione dei profili professionali per i quali dovranno essere istituiti rapporti di lavoro a tempo parziale; i profili professionali per i quali è fatto invece divieto di istituire detti rapporti di lavoro; il limite numerico massimo delle assunzioni a tempo parziale in rapporto alle dotazioni organiche; le amministrazioni che vi sono tenute; il trattamento economico, che dovrà comunque essere stabilito in misura percentuale, in relazione all'orario svolto, rispetto a quello della corrispondente retribuzione complessiva del lavoratore



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

a tempo pieno; e le modalità per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa [\(1\)](#).

5. Sulla base di quanto previsto dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di cui ai commi 2 e 4, le amministrazioni interessate, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, individueranno i profili professionali per i quali applicare la normativa di lavoro a tempo parziale e l'articolazione dell'orario di lavoro [\(1\)](#).

6. Le amministrazioni indicate nel comma 1 possono costituire, con provvedimenti previsti dai rispettivi ordinamenti, rapporti di lavoro a tempo determinato, pieno o parziale, per profili professionali ascritti a qualifiche funzionali non superiori alla settima e di durata non superiore ad un anno, prorogabile per eccezionali esigenze a due, per la realizzazione, nell'ambito delle previsioni di cui agli accordi sindacali contemplati dalla *legge 29 marzo 1983, n. 93*, di specifici progetti-obiettivo interessanti, in special modo, i settori della lotta all'evasione fiscale e contributiva, dell'erogazione delle pensioni, del catasto, della tutela dei beni culturali e ambientali, dell'ambiente, della protezione civile, della difesa del suolo e del patrimonio idrico, boschivo e florofaunistico, della difesa del litorale, della sua utilizzazione sociale, dei servizi di assistenza agli anziani ed ai portatori di *handicaps*, dei servizi di prevenzione e recupero in favore dei tossicodipendenti ed altresì i progetti di formazione-lavoro, nonché per ulteriori esigenze concernenti settori da individuare con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri. Per la costituzione dei predetti rapporti, limitatamente al personale dei profili professionali che richiedano il solo requisito della scuola dell'obbligo, trovano applicazione le disposizioni previste dall'articolo 16 della *legge 28 febbraio 1987, n. 56*, e dal *decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 18 settembre 1987, n. 392*, e successive modificazioni e integrazioni. Per il restante personale si provvede garantendo la pubblicità del reclutamento tramite apposito avviso, da pubblicare nella Gazzetta Ufficiale, contenente l'indicazione del numero delle unità richieste e dei requisiti culturali e professionali necessari per il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Le modalità di accertamento del possesso dei predetti requisiti, nonché i criteri oggettivi di valutazione sono determinati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica e con il Ministro del tesoro, sentito il parere delle competenti commissioni parlamentari e quello delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale⁽²⁾.

7. Per la predisposizione, la realizzazione e la verifica di progetti-obiettivo, per i quali siano richieste specifiche professionalità ascrivibili a qualifiche funzionali non inferiori all'ottava e non disponibili nei rispettivi ruoli organici, le amministrazioni indicate nel comma 1 possono conferire incarichi di consulenza professionale ad esperti qualificati iscritti negli albi professionali, ove istituiti. Il relativo compenso viene stabilito con decreto del Ministro competente, di concerto con il Ministro del tesoro e con il Ministro per la funzione pubblica, ed è posto a carico delle disponibilità finanziarie delle amministrazioni stesse. Alle eventuali occorrenti variazioni di bilancio si provvede, in corso d'anno, con decreti del Ministro del tesoro mediante variazioni compensative.

8. Realizzati i progetti-obiettivo di cui ai commi 6 e 7, le amministrazioni non possono costituire nuovi rapporti a tempo determinato con gli stessi soggetti se non sia trascorso un tempo di durata doppia rispetto a quello del precedente rapporto a tempo determinato. In ogni caso, alla scadenza dei contratti e delle eventuali proroghe, il personale assunto cessa da qualsiasi rapporto con le amministrazioni interessate.

(1) Per la disapplicazione delle norme contenute nel presente comma, nei confronti del personale non dirigenziale delle Istituzioni ed enti di ricerca e delle Università, vedi l'allegato A al *D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165*.

(2) Per la disapplicazione delle norme contenute nel presente comma, nei confronti del personale non dirigenziale delle Istituzioni ed enti di ricerca, delle Università e della Sanità e nei confronti del personale dirigenziale della Sanità, vedi gli allegati A e B al *D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165*.

8. 1. In attesa del riordino del sistema pensionistico, il trattamento di quiescenza e di previdenza per il personale a tempo parziale è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente articolo, nel rispetto dei criteri e dei parametri previsti dalla legislazione vigente.

2. Ai fini dell'acquisizione del diritto alla pensione a carico dell'amministrazione interessata e del diritto all'indennità di fine servizio, gli anni di servizio ad orario ridotto sono da considerarsi utili per intero.

3. Per il calcolo del trattamento di pensione e di fine rapporto, tutti gli anni ad orario ridotto vanno ricondotti ad anni interi, moltiplicando gli stessi per il coefficiente risultante dal rapporto tra orario settimanale di servizio ridotto ed orario di servizio a tempo pieno.

4. Per la base di calcolo del trattamento di pensione e di fine rapporto si assumono gli assegni previsti per la corrispondente posizione di lavoro a tempo pieno.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

5. Per gli iscritti alle casse pensioni degli istituti di previdenza, relativamente al personale a tempo parziale, il minimale, previsto dall'articolo 26 della *legge 29 aprile 1976, n. 177*, è ridotto, ai soli fini della contribuzione, in base al coefficiente di cui al comma 3.

6. Ai fini della liquidazione del trattamento di pensione per gli iscritti alle casse di cui al comma 5 in regime di tempo parziale, si applica la media ponderata di cui all'articolo 1, quarto comma, della *legge 26 luglio 1965, n. 965*, come sostituito dall'articolo 29 del *decreto-legge 28 febbraio 1981, n. 38*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 23 aprile 1981, n. 153*.

7. Per i dipendenti che abbiano svolto servizio ad orario intero e ad orario ridotto, gli anni di servizio utili per determinare il trattamento di pensione e di fine rapporto risulteranno dalla somma dei diversi periodi resi omogenei applicando il coefficiente di riduzione di cui al comma 3.

8. Per i dipendenti assunti ad orario ridotto, il riscatto e la ricongiunzione, ai fini del trattamento di pensione e di fine rapporto, del periodo di servizio o di altri periodi previsti dalla legge avvengono con riferimento all'orario di lavoro a tempo pieno.

9. 1. Per il biennio 1989-1990 i fondi indicati nel comma 2 dell'articolo 26 della *legge 11 marzo 1988, n. 67*, destinati ai progetti di cui all'articolo 3 del *decreto del Presidente della Repubblica 1 febbraio 1986, n. 13*, e limitatamente ai territori meridionali di cui all'articolo 1 del testo unico approvato con *decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218*, possono essere incrementati, fino ad un massimo di lire 150 miliardi in ragione d'anno, a valere sull'autorizzazione di spesa prevista per gli anni medesimi, di cui alla *legge 1 marzo 1986, numero 64*.

2. Ai fini di cui al comma 1 si provvede con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per gli interventi straordinari nel Mezzogiorno, di concerto con il Ministro del tesoro e con il Ministro per la funzione pubblica.

3. Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio(1).

(1) Per la proroga al 31 dicembre 1992 della disciplina contenuta negli artt. 9 e 10, vedi l'art. 3, *D.L. 27 dicembre 1989, n. 413*. Un'ulteriore proroga al 31 dicembre 1996 della disciplina di cui all'art. 10, è stata disposta dall'art. 1, *D.L. 28 agosto 1995, n. 361*.

10. 1. La quota di stanziamento per l'anno 1988 di cui all'articolo 26 della *legge 11 marzo 1988, n. 67*, non impegnata alla chiusura dell'esercizio 1988 può essere impegnata nell'esercizio successivo.

2. Il Dipartimento della funzione pubblica e le amministrazioni pubbliche interessate possono avvalersi, ai fini dell'attuazione dei progetti di cui al citato articolo 26 della *legge 11 marzo 1988, n. 67*, oltre che di centri specializzati pubblici o a partecipazione pubblica, anche di enti o istituti privati particolarmente esperti nel settore.

3. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da emanarsi di concerto con il Ministro del tesoro, con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale e con il Ministro del settore interessato, saranno dettate norme concernenti anche la sperimentazione di idonee procedure operative, eventualmente in deroga a quelle vigenti, intese a rendere più snella ed efficace l'azione amministrativa(1).

4. Con il decreto di cui al comma 3 saranno stabiliti i compensi per i componenti del comitato tecnico scientifico, la cui spesa fa carico agli stanziamenti di cui all'articolo 26 della *legge 11 marzo 1988, n. 67* (2)

(1) Per l'interpretazione autentica del presente comma, vedi l'art. 2, *L. 24 dicembre 1993, n. 537*.

(2) Per la proroga al 31 dicembre 1992 della disciplina contenuta negli artt. 9 e 10, vedi l'art. 3, *D.L. 27 dicembre 1989, n. 413*. Un'ulteriore proroga al 31 dicembre 1996 della disciplina di cui all'art. 10, è stata disposta dall'art. 1, *D.L. 28 agosto 1995, n. 361*.

11. 1. Le disposizioni di cui agli articoli 16, 17 (come modificato dall'articolo 10 della *legge 9 gennaio 1973, n. 3*)(1), 20, 21, 23 e 24 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli uffici locali e delle agenzie postali e telegrafiche e sullo stato giuridico ed il trattamento economico del relativo personale, approvato con *decreto del Presidente della Repubblica 9 agosto 1967, n. 1417*, nonché le norme recate dai commi dal primo al sesto dell'articolo 5 della *legge 9 febbraio 1979, n. 49*, dagli articoli 5 e 6 della *legge 3 aprile 1979, n. 101*, e dal secondo comma dell'articolo 5 della *legge 22 dicembre 1981, n. 797*, sono sospese fino all'individuazione di nuovi criteri per la determinazione dell'assegno numerico delle unità necessarie a ciascun ufficio e della dotazione organica complessiva del personale, e comunque non oltre il 31 dicembre 1990.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

2. I nuovi criteri devono essere finalizzati ad una maggiore rispondenza degli assegni alle effettive esigenze del servizio, tenendo conto delle modifiche procedurali, delle innovazioni tecnologiche e della necessità di realizzare una programmazione dell'aumento di produttività.

(2) Per l'interpretazione autentica del presente comma, vedi l'art. 2, L. 24 dicembre 1993, n. 537.

12. 1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale ed ha effetto dal 1 gennaio 1989.

²² Acc. 14-9-2000

Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali successivo a quello del 1° aprile 1999.

Publicato nella Gazz. Uff. 27 novembre 2000, n. 277, S.O.

4. Rapporto di lavoro a tempo parziale.

1. Gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:

a. assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;

b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria, con esclusione delle posizioni di lavoro di particolare responsabilità preventivamente individuate dagli enti. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

3. Gli enti, previa analisi delle proprie esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, previa informazione seguita da incontro, individuano i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale nel rispetto dei criteri definiti nel precedente comma 2 e nell'art. 5, comma 1, del presente CCNL. Gli stessi posti vengono prioritariamente coperti sulla base delle richieste presentate dal personale in servizio di pari categoria e profilo e, per la parte che residua, mediante assunzione secondo le procedure selettive previste dai regolamenti degli enti.

4. Nel caso che gli enti non abbiano provveduto agli adempimenti previsti nel comma 3, oppure nel limite della eventuale percentuale residua, dopo l'attuazione della disciplina prevista dal medesimo comma, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda presentata dal dipendente interessato, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 13. In tal caso opera il solo limite percentuale di cui al comma 2. Nelle domande, da presentare con cadenza semestrale (giugno-dicembre), deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini dei commi 7 e ss.

5. L'ente, entro il predetto termine, può, con decisione motivata, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.

6. Nel caso di cui al comma 4 continua a trovare applicazione l'art. 1, comma 59, della L. n. 662 del 1996, l'art. 39, comma 27 della L. n. 449 del 1997 in materia di individuazione ed utilizzazione dei risparmi di spesa e l'art.15, comma 1, lett. e) del CCNL dell'1° aprile 1999.

7. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.

8. Gli enti, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenuti ad individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente, con le procedure previste dall'art. 1, comma 58-bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni, dandone informazione ai soggetti di cui all'art.10, comma 2, del CCNL dell'1° aprile 1999.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

9. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - e la specifica attività di servizio, l'ente nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale nei casi di cui ai commi 7 e 8.

10. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale presta servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

11. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dagli enti in sede di contrattazione integrativa decentrata ai sensi dell'art. 4 del CCNL dell'1° aprile 1999, e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 di un ulteriore 10% massimo. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono presentate senza limiti temporali.

12. Qualora il numero delle richieste relative ai casi dei commi 4 e 11 ecceda i contingenti fissati nei commi stessi, viene data la precedenza:

a. ai dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;

b. ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti;

c. ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

13. La costituzione del rapporto a tempo parziale o la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.

14. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

15. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

16. Gli enti informano con cadenza semestrale i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL dell'1° aprile 1999 sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla tipologia delle stesse e sull'eventuale ricorso al lavoro aggiuntivo e straordinario.

5. Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

a. orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);

b. verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);

c. con combinazione delle due modalità indicati nelle lettere a) e b).

3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione, in relazione ai posti di cui al comma 3 dell'art. 4 vengono previamente definiti dagli enti e resi noti a tutto il personale, mentre nel caso previsto dal comma 4 dello stesso articolo sono concordati con il dipendente.

6. Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, e solo con l'espreso consenso dello stesso, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro aggiuntivo, di cui all'art. 1, comma 2, lett. e) del D.Lgs. n. 61 del 2000, nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana(1).



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

3. Il ricorso al lavoro aggiuntivo è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

4. Le ore di lavoro aggiuntivo sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 52, comma 2, lett. d) maggiorata di una percentuale pari al 15%, i relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

5. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo di cui al comma 2(2). Tali ore sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b), incrementata del rateo della tredicesima mensilità, con una maggiorazione pari al 15 %(3).

6. Qualora le ore di lavoro aggiuntivo o straordinario svolte siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo mensile dal comma 2, la percentuale di maggiorazione di cui ai precedenti commi 4 e 5 è elevata al 50%(3).

7. Il consolidamento nell'orario di lavoro, su richiesta del lavoratore, del lavoro aggiuntivo o straordinario, svolto in via non meramente occasionale, avviene previa verifica sull'utilizzo del lavoro aggiuntivo e straordinario per più di sei mesi effettuato dal lavoratore stesso.

8. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione - obbligatoria dal lavoro previsto dalla L. n. 1204 del 1971, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa ed i permessi per maternità, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

9. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale.

10. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi decentrati.

11. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

12. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 8 della legge n. 554 del 1988 e successive modificazioni ed integrazioni.

13. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 61 del 2000.

(1) In deroga a quanto disposto dal presente comma vedi il comma 3 dell'art. 16 del CCNL di cui all'Acc. 5 ottobre 2001.

(2) In deroga a quanto disposto dal presente comma vedi il comma 4 dell'art. 16 del CCNL di cui all'Acc. 5 ottobre 2001.

(3) Comma così sostituito dall'art. 15 del CCNL di cui all'Acc. 5 ottobre 2001.

7. Contratto a termine.

1. In applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge n. 230 del 1962 e successive modificazioni e dall'art. 23, comma 1, della legge n. 56 del 1987, gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:

a) per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compresi i casi di personale in distacco sindacale e quelli relativi ai congedi previsti dagli articoli 4 e 5 della legge n. 53 del 2000; nei casi in cui si



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

tratti di forme di astensione dal lavoro programmate (con l'esclusione delle ipotesi di sciopero), l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;

b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dagli articoli 4, 5, 7 della legge n. 1204 del 1971 e dagli articoli 6 e 7 della legge n. 903 del 1977, come modificati dall'art. 3 della legge n. 53 del 2000; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione;

c) 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;

d) per lo svolgimento di attività stagionali, nell'ambito delle vigenti disposizioni;

e) per soddisfare particolari esigenze straordinarie, anche derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'introduzione di nuove tecnologie, non fronteggiabili con il personale in servizio, nel limite massimo di nove mesi;

f) 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;

g) per la temporanea copertura di posti vacanti nelle diverse categorie, per un periodo massimo di otto mesi e purché siano avviate le procedure per la copertura dei posti stessi.

2. Anche al fine di favorire standards di qualità nell'erogazione dei servizi, gli enti individuano, previa concertazione ai sensi dell'art. 8 del CCNL dell'1° aprile 1999, i fabbisogni di personale da assumere ai sensi del presente articolo.

3. Gli enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 36 e 36-bis del D.Lgs. n. 29 del 1993, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a termine nelle ipotesi di cui al comma 1.

4. Nei casi di cui alle lettere a) e b), l'ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 56 del D.Lgs. n. 29 del 1993, a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

5. Nei casi di cui alle lettere a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 3. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

6. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito.

7. In tutti i casi in cui il CCNL del 6 luglio 1995 prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dai commi 6 e 9 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e comunque non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno.

8. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero, per i profili professionali per i quali è consentito, anche a tempo parziale.

9. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 14-bis del CCNL del 6 luglio 1995, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 14-bis del CCNL del 6 luglio 1995, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al successivo comma 10. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'ente deve essere motivato.

10. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:

a) le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;

b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dagli artt. 21 e 22, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983, n. 638. I periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 21, comma 7, del CCNL del 6 luglio 1995, in misura proporzionalmente rapportata alla durata



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

prevista del servizio, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dal citato art. 21 del CCNL del 6 luglio 1995;

c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 19, comma 3, del CCNL del 6 luglio 1995;

d) in tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto dell'art. 14, comma 5, del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.;

e) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53 del 2000.

11. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 c.c. quando:

a) l'applicazione del termine non risulta da atto scritto;

b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.

12. La proroga ed il rinnovo del contratto a tempo determinato sono disciplinati dall'art. 2, comma 2, della legge n. 230 del 1962, come modificato ed integrato dall'art. 12 della legge n. 196 del 1997.

13. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

14. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a termine presso un ente, per un periodo di almeno 12 mesi, anche non continuativi, possono essere adeguatamente valutati nell'ambito delle selezioni pubbliche disposte dallo stesso ente per la copertura di posti vacanti di profilo e categoria identici a quelli per i quali è stato sottoscritto il contratto a termine.

15. Nel caso in cui la durata complessiva del contratto a termine superi i quattro mesi, fermi restando i limiti e le modalità di legge, il lavoratore dovrà essere informato di quanto previsto dall'art. 23, comma 4, della legge n. 56 del 1987 in materia di iscrizione nelle liste di collocamento e relativa graduatoria.

²³ L. 24 giugno 1997, n. 196

Norme in materia di promozione dell'occupazione ^(1/cire)

Pubblicata nella Gazz. Uff. 4 luglio 1997, n. 154, S.O.

13. Incentivi alla riduzione e rimodulazione degli orari di lavoro, lavoro a tempo parziale.

1. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali. I contratti collettivi nazionali possono stabilire una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno. In attesa della nuova normativa in materia di tempi di lavoro e comunque non oltre dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, le disposizioni di cui ai commi secondo e terzo dell'articolo 5-bis del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e successive modificazioni e integrazioni, continuano a trovare applicazione solo in caso di superamento delle 48 ore settimanali di lavoro (2).

2. Allo scopo di favorire il ricorso a forme di orario ridotto, anche attraverso processi concordati di riduzione dell'orario di lavoro, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri del tesoro e del bilancio e della programmazione economica, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentite le Commissioni parlamentari competenti, sono stabilite misure di riduzione o rimodulazione delle aliquote contributive in funzione dell'entità della riduzione e rimodulazione dell'orario di lavoro determinate contrattualmente. Tali misure verranno attuate secondo criteri e modalità stabiliti nel medesimo decreto, con particolare riferimento alla rimodulazione delle aliquote contributive per fasce di orario, rispettivamente, fino a ventiquattro, oltre ventiquattro e fino a trentadue, oltre trentadue e fino a trentasei, oltre trentasei e fino a quaranta ore settimanali. Le medesime aliquote si applicano quando l'orario medio settimanale sia compreso nelle fasce suddette, anche non riferimento ai casi di lavoro a tempo parziale verticale. In sede di prima applicazione, per i primi due anni successivi alla data di entrata in vigore della presente legge, gli interventi sono destinati prioritariamente ai casi in cui il contratto di cui al primo periodo preveda assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale ad incremento dell'organico o la



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

trasformazione di contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nell'ambito di processi di gestione di esuberi di personale.

3. I benefici concessi ai sensi del comma 2 sono cumulabili con quelli previsti dall'articolo 7 del *decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 19 luglio 1994, n. 451*, per i quali si provvede ad incrementare le risorse preordinate allo scopo. Al comma 1 del citato articolo 7 le parole: «fino al 31 dicembre 1995» sono soppresse.

4. Con il decreto di cui al comma 2 è stabilita la maggiore misura della riduzione delle aliquote contributive prevista al comma 2, nei seguenti contratti a tempo parziale:

a) contratti di lavoro a tempo parziale stipulati dalle imprese situate nelle aree di cui all'obiettivo n. 1 del regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni, ad incremento degli organici esistenti alla data di entrata in vigore della presente legge, con lavoratori inoccupati di età compresa tra i diciotto e venticinque anni e residenti nelle predette aree;

b) contratti di lavoro a tempo parziale in cui siano trasformati i contratti di lavoro intercorrenti con lavoratori che conseguono nei successivi tre anni i requisiti di accesso al trattamento pensionistico, a condizione che il datore di lavoro assuma, con contratti di lavoro a tempo parziale e per un tempo lavorativo non inferiore a quello ridotto ai lavoratori predetti, giovani inoccupati o disoccupati di età inferiore a trentadue anni;

c) contratti di lavoro a tempo parziale stipulati con lavoratrici precedentemente occupate che rientrano nel mercato del lavoro dopo almeno due anni di inattività;

d) contratti di lavoro a tempo parziale stipulati per l'impiego di lavoratori nei settori della salvaguardia dell'ambiente e del territorio, del recupero e della riqualificazione degli spazi urbani e dei beni culturali;

e) contratti di lavoro a tempo parziale stipulati da imprese che abbiano provveduto ad attuare interventi volti al risparmio energetico e all'uso di energie alternative ai sensi della *legge 9 gennaio 1991, n. 10*.

5. Decorsi due anni dall'emanazione del decreto di cui al comma 2 il Governo procede ad una valutazione, con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, degli effetti degli interventi di cui al presente articolo su comportamenti delle imprese fruitrici, sui livelli occupazionali e sulla diffusione dei contratti di lavoro a tempo parziale, anche al fine di rideterminare l'impegno finanziario di cui al presente articolo, e ne riferisce al Parlamento.

6. Le misure previste nel presente articolo possono essere attuate nei limiti delle risorse preordinate allo scopo nell'ambito del Fondo per l'occupazione 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*, come incremento ai sensi dell'articolo 29-*quater* del *decreto-legge 31 dicembre 1996, n. 669*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 28 febbraio 1997, n. 30*, nella misura di lire 868 miliardi per l'anno 1997, di lire 494 miliardi per l'anno 1998 e di lire 739 miliardi annui a decorrere dall'anno 1999, nonché ai sensi dell'articolo 25 della presente legge. Per il primo anno successivo alla data di entrata in vigore della presente legge, tale limite non potrà superare 400 miliardi di lire. Per i successivi anni il limite è determinato con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, nell'ambito delle risorse disponibili del Fondo, ripartendone la destinazione tra gli incentivi alla riduzione e rimodulazione degli orari di lavoro e gli incentivi per i contratti a tempo parziale.

7.(3).

(2) Comma così modificato dall'art. 59, comma 37, L. 27 dicembre 1997, n. 449.

(3) Comma abrogato dall'art. 11, D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61.

15. Contratto di formazione e lavoro.

1. All'articolo 16 del *decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 19 luglio 1994, n. 451*, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) (5)

b) (6)

2. La Commissione regionale per l'impiego può deliberare, ai sensi dell'articolo 9, comma 9, del *decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 28 novembre 1996, n. 608*, l'inserimento mirato lavorativo con contratto di formazione e lavoro per soggetti portatori di handicap, sulla base di progetti previsti dai contratti collettivi nazionali.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

3. L'onere derivante dal presente articolo è valutato in lire 60 miliardi per l'anno 1997 e in lire 120 miliardi a decorrere dall'anno 1998.

(5) Modifica il comma 1 dell'art. 16, D.L. 16 maggio 1994, n. 299.

(6) Aggiunge due periodi al comma 6 dell'art. 16, D.L. 16 maggio 1994, n. 299.

16. Apprendistato.

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato, i giovani di età non inferiore a sedici anni e non superiore a ventiquattro, ovvero a ventisei anni nelle aree di cui agli obiettivi n. 1 e 2 del regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni. Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previsti dalla legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti. L'apprendistato non può avere una durata superiore a quella stabilita per categorie professionali dai contratti collettivi nazionali di lavoro e comunque non inferiore a diciotto mesi e superiore a quattro anni. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di due anni; i soggetti portatori di handicap impiegati nell'apprendistato sono computati nelle quote di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni.

2. Ai contratti di apprendistato conclusi a decorrere da un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, le relative agevolazioni contributive non trovano applicazione nel caso di mancata partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione esterna all'azienda previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro proposte formalmente all'impresa da parte dell'amministrazione pubblica competente. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, su proposta del comitato istituito con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 18 novembre 1996, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 290 dell'11 dicembre 1996, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, le associazioni di categoria dei datori di lavoro e le regioni, sono definiti, entro trenta giorni dalla decisione del comitato, i contenuti formativi delle predette iniziative di formazione che, nel primo anno, dovranno riguardare anche la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e le misure di prevenzione per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, nonché l'impegno formativo per l'apprendista, normalmente pari ad almeno 120 ore medie annue, prevedendo un impegno ridotto per i soggetti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere. Il predetto decreto definisce altresì i termini e le modalità per la certificazione dell'attività formativa svolta, per la dislocazione territoriale della stessa nonché per le comunicazioni da parte delle imprese per consentire all'amministrazione competente l'organizzazione dell'attività formativa esterna (7).

3. In via sperimentale, possono essere concesse agevolazioni contributive per i lavoratori impegnati in qualità di tutore nelle iniziative formative di cui al comma 2, comprendendo fra questi anche i titolari di imprese artigiane qualora svolgano attività di tutore. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono determinati le esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore, nonché entità, modalità e termini di concessione di tali benefici nei limiti delle risorse da preordinare allo scopo, a valere sul 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 (8).

4. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore in materia di apprendistato previste per il settore dell'artigianato dalla vigente disciplina normativa e contrattuale.

5. Il Governo emana entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, previo parere delle competenti Commissioni parlamentari, norme regolamentari ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale in materia di speciali rapporti di lavoro con contenuti formativi quali l'apprendistato e il contratto di formazione e lavoro, allo scopo di pervenire ad una disciplina organica della materia secondo criteri di valorizzazione dei contenuti formativi, con efficiente utilizzo delle risorse finanziarie vigenti, di ottimizzazione ai fini della creazione di occasioni di impiego delle specifiche tipologie contrattuali, nonché di semplificazione, razionalizzazione e delegificazione, con abrogazione, ove occorra, delle norme vigenti. Dovrà altresì essere definito, nell'ambito delle suddette norme regolamentari, un sistema organico di controlli sulla effettività dell'addestramento e sul reale rapporto tra attività lavorativa e attività formativa, con la previsione di specifiche sanzioni amministrative per l'ipotesi in cui le condizioni previste dalla legge non siano state assicurate.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

6. Sono abrogati gli articoli 6, primo comma, e 7 della *legge 19 gennaio 1955, n. 25*, e successive modificazioni. Il secondo comma del predetto articolo 6 continua ad operare fino alla modificazione dei limiti di età per l'adempimento degli obblighi scolastici.

7. L'onere derivante dal presente articolo è valutato in lire 185 miliardi per l'anno 1997, in lire 370 miliardi per l'anno 1998 e in lire 550 miliardi a decorrere dall'anno 1999.

(7) Comma così modificato dall'art. 2, D.L. 1° luglio 1999, n. 214 (Gazz. Uff. 2 luglio 1999, n. 153), integrato dalla relativa legge di conversione 2 agosto 1999, n. 263 (Gazz. Uff. 6 agosto 1999, n. 183), entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione. Sull'attività di formazione degli apprendisti di cui al presente comma vedi il D.M. 8 aprile 1998, riportato alla voce Apprendistato. Vedi, anche, il D.M. 7 ottobre 1999.

(8) Comma così modificato dall'art. 117, comma 1, lett. d), L. 23 dicembre 2000, n. 388. In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi il D.M. 28 febbraio 2000.

17. Riordino della formazione professionale.

1. Allo scopo di assicurare ai lavoratori adeguate opportunità di formazione ed elevazione professionale anche attraverso l'integrazione del sistema di formazione professionale con il sistema scolastico e universitario e con il mondo del lavoro e un più razionale utilizzo delle risorse vigenti, anche comunitarie, destinate alla formazione professionale e al fine di realizzare la semplificazione normativa e di pervenire ad una disciplina organica della materia, anche con riferimento ai profili formativi di speciali rapporti di lavoro quali l'apprendistato e il contratto di formazione e lavoro, il presente articolo definisce i seguenti principi e criteri generali, nel rispetto dei quali sono adottate norme di natura regolamentare costituenti la prima fase di un più generale, ampio processo di riforma della disciplina in materia (9)

a) valorizzazione della formazione professionale quale strumento per migliorare la qualità dell'offerta di lavoro, elevare le capacità competitive del sistema produttivo, in particolare con riferimento alle medie e piccole imprese e alle imprese artigiane e incrementare l'occupazione, attraverso attività di formazione professionale caratterizzate da moduli flessibili, adeguati alle diverse realtà produttive locali nonché di promozione e aggiornamento professionale degli imprenditori, dei lavoratori autonomi, dei soci di cooperative, secondo modalità adeguate alle loro rispettive specifiche esigenze;

b) attuazione dei diversi interventi formativi anche attraverso il ricorso generalizzato a stages, in grado di realizzare il raccordo tra formazione e lavoro e finalizzati a valorizzare pienamente il momento dell'orientamento nonché a favorire un primo contatto dei giovani con le imprese;

c) svolgimento delle attività di formazione professionale da parte delle regioni e/o delle province anche in convenzione con istituti di istruzione secondaria e con enti privati aventi requisiti predeterminati;

d) destinazione progressiva delle risorse di cui al comma 5 dell'articolo 9 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, agli interventi di formazione dei lavoratori e degli altri soggetti di cui alla lettera a) nell'ambito di piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali, con specifico riferimento alla formazione di lavoratori in costanza di rapporto di lavoro, di lavoratori collocati in mobilità, di lavoratori disoccupati per i quali l'attività formativa è propedeutica all'assunzione; le risorse di cui alla presente lettera confluiranno in uno o più fondi nazionali, articolati regionalmente e territorialmente aventi configurazione giuridica di tipo privatistico e gestiti con partecipazione delle parti sociali; dovranno altresì essere definiti i meccanismi di integrazione del fondo di rotazione;

e) attribuzione al Ministro del lavoro e della previdenza sociale di funzioni propositive ai fini della definizione da parte del comitato di cui all'articolo 5, comma 5, dei criteri e delle modalità di certificazione delle competenze acquisite con la formazione professionale;

f) adozione di misure idonee a favorire, secondo piani di intervento predisposti dalle regioni, la formazione e la mobilità interna o esterna al settore degli addetti alla formazione professionale nonché la ristrutturazione degli enti di formazione e la trasformazione dei centri in agenzie formative al fine di migliorare l'offerta formativa e facilitare l'integrazione dei sistemi; le risorse finanziarie da destinare a tali interventi saranno individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale nell'ambito delle disponibilità, da preordinarsi allo scopo, esistenti nel 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)

g) semplificazione delle procedure, ivi compresa la eventuale sostituzione della garanzia fidejussoria prevista dall'articolo 56 della legge 6 febbraio 1996, n. 52, per effetto delle disposizioni di cui ai commi 3 e seguenti definite a livello nazionale anche attraverso parametri standard, con deferimento ad atti delle amministrazioni competenti, adottati



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

anche ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni, ed a strumenti convenzionali oltre che delle disposizioni di natura integrativa, esecutiva e organizzativa anche della disciplina di specifici aspetti nei casi previsti dalle disposizioni regolamentari emanate ai sensi del comma 2, con particolare riferimento alla possibilità di stabilire requisiti minimi e criteri di valutazione delle sedi operative ai fini dell'accreditamento (10)

h) abrogazione, ove occorra, delle norme vigenti.

2. Le disposizioni regolamentari di cui al comma 1 sono emanate, a norma dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, con uno o più decreti, sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della pubblica istruzione, dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, per le pari opportunità, del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, per la funzione pubblica e gli affari regionali, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, previo parere delle competenti Commissioni parlamentari.

3. A garanzia delle somme erogate a titolo di anticipo o di acconto a valere sulle risorse del Fondo sociale europeo e dei relativi cofinanziamenti nazionali è istituito, presso il Ministero del tesoro - Ragioneria generale dello Stato Ispettorato generale per l'amministrazione del Fondo di rotazione per l'attuazione delle politiche comunitarie (IGFOR), un fondo di rotazione con amministrazione autonoma e gestione fuori bilancio ai sensi dell'articolo 9 della legge 25 novembre 1971, n. 1041.

4. Il fondo di cui al comma 3 è alimentato da un contributo a carico dei soggetti privati attuatori degli interventi finanziati, nonché, per l'anno 1997, da un contributo di lire 30 miliardi che graverà sulle disponibilità derivanti dal terzo del gettito della maggiorazione contributiva prevista dall'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, che affluisce, ai sensi dell'articolo 9, comma 5, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, al Fondo di rotazione per la formazione professionale e per l'accesso al Fondo sociale europeo previsto dal medesimo articolo 25 della citata legge n. 845 del 1978.

5. Il fondo di cui al comma 3 utilizzerà le risorse di cui al comma 4 per rimborsare gli organismi comunitari e nazionali, erogatori dei finanziamenti, nelle ipotesi di responsabilità sussidiaria dello Stato membro, ai sensi dell'articolo 23 del regolamento (CEE) n. 2082/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, accertate anche precedentemente alla data di entrata in vigore della presente legge.

6. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge il Ministro del tesoro, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, stabilisce con proprio decreto le norme di amministrazione e di gestione del fondo di cui al comma 3. Con il medesimo decreto è individuata l'aliquota del contributo a carico dei soggetti privati di cui al comma 4, da calcolare sull'importo del funzionamento concesso, che può essere rideterminata con successivo decreto per assicurare l'equilibrio finanziario del predetto fondo. Il contributo non grava sull'importo dell'aiuto finanziario al quale hanno diritto i beneficiari.

(9) Vedi anche l'art. 66, L. 17 maggio 1999, n. 144. L'alinea e la lett.d) sono state così modificate dall'art. 67 della stessa legge.

(10) Lettera così modificata dall'art. 67, L. 17 maggio 1999, n. 144.

18. Tirocini formativi e di orientamento.

1. Al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, attraverso iniziative di tirocini pratici e stages a favore di soggetti che hanno già assolto l'obbligo scolastico ai sensi della legge 31 dicembre 1962, n. 1859, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della pubblica istruzione, dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, da adottarsi ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono emanate, entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, disposizioni nel rispetto dei seguenti principi e criteri generali:

a) possibilità di promozione delle iniziative, nei limiti delle risorse rese disponibili dalla vigente legislazione, anche su proposta degli enti bilaterali e delle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, da parte di soggetti pubblici o a partecipazione pubblica e di soggetti privati non aventi scopo di lucro, in possesso degli specifici requisiti preventivamente determinati in funzione di idonee garanzie all'espletamento delle iniziative medesime e in particolare: agenzie regionali per l'impiego e uffici periferici del Ministero del lavoro e della previdenza sociale; università; provveditorati agli studi; istituzioni scolastiche non statali che rilascino titoli di studio con valore legale; centri pubblici



COMUNE DI MONTEPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

di formazione e/o orientamento, ovvero a partecipazione pubblica o operanti in regime di convenzione ai sensi dell'articolo 5 della legge 21 dicembre 1978, n. 845; comunità terapeutiche enti ausiliari e cooperative sociali, purché iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti; servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione;

b) attuazione delle iniziative nell'ambito di progetti di orientamento e di formazione, con priorità per quelli definiti all'interno di programmi operativi quadro predisposti dalle regioni, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale;

c) svolgimento dei tirocini sulla base di apposite convenzioni intervenute tra i soggetti di cui alla lettera a) e i datori di lavoro pubblici e privati;

d) previsione della durata dei rapporti non costituenti rapporti di lavoro, in misura non superiore a dodici mesi, ovvero a ventiquattro mesi in caso di soggetti portatori di handicap, da modulare in funzione della specificità dei diversi tipi di utenti;

e) obbligo da parte dei soggetti promotori di assicurare i tirocinanti mediante specifica convenzione con l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e per la responsabilità civile e di garantire la presenza di un tutore come responsabile didattico-organizzativo delle attività; nel caso in cui i soggetti promotori siano le agenzie regionali per l'impiego e gli uffici periferici del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, il datore di lavoro ospitante può stipulare la predetta convenzione con l'INAIL direttamente e a proprio carico;

f) attribuzione del valore di crediti formativi alle attività svolte nel corso degli stages e delle iniziative di tirocinio pratico di cui al comma 1 da utilizzare, ove debitamente certificati, per l'accensione di un rapporto di lavoro;

g) possibilità di ammissione, secondo modalità e criteri stabiliti con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, e nei limiti delle risorse finanziarie preordinate allo scopo nell'ambito del Fondo di cui all'articolo 1 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, al rimborso totale o parziale degli oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di tirocinio di cui al presente articolo a favore dei giovani del Mezzogiorno presso imprese di regioni diverse da quelle operanti nella predetta area, ivi compresi, nel caso in cui i progetti lo prevedano, gli oneri relativi alla spesa sostenuta dall'impresa per il vitto e l'alloggio del tirocinante (11);

h) abrogazione, ove occorra, delle norme vigenti;

i) computabilità dei soggetti portatori di handicap impiegati nei tirocini ai fini della legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni, purché gli stessi tirocini siano oggetto di convenzione ai sensi degli articoli 5 e 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, e siano finalizzati all'occupazione (12)

(11) Per l'ammissione ai rimborsi di cui alla presente lettera, vedi il D.M. 22 gennaio 2001.

(12) Vedi, anche, il D.M. 25 marzo 1998, n. 142

19. Regioni a statuto speciale e province autonome di Trento e di Bolzano.

1. Le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e di Bolzano esercitano nelle materie di cui agli articoli 16, 17 e 18 le competenze ad esse spettanti ai sensi dei rispettivi statuti e delle relative norme di attuazione.

20. Disposizioni in materia di lavori socialmente utili.

1. Per la prosecuzione dei lavori socialmente utili presso il Ministero per i beni culturali e ambientali è autorizzata la spesa per il 1997 di lire 26 miliardi.

2. Le disposizioni vigenti in materia di lavori socialmente utili trovano applicazione anche per i progetti di ricerca predisposti e realizzati dagli enti pubblici del comparto, volti ad utilizzare ricercatori e tecnici di ricerca che beneficiano o hanno beneficiato di trattamenti di integrazione salariale o di mobilità. Nel caso di lavoratori i quali, all'atto dell'impiego in lavori socialmente utili nel campo della ricerca, non fruiscono di alcun trattamento previdenziale, può essere prevista una durata del progetto fino ad un massimo di ventiquattro mesi. L'onere relativo all'erogazione del sussidio di cui all'articolo 14, comma 4, del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 541, come sostituito dall'articolo 1, comma 3, del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, è posto a carico del Fondo per l'occupazione 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, nei limiti delle risorse a tale fine preordinate.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

3. All'articolo 1, comma 21, primo periodo, del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, dopo le parole: «dalla legge 29 marzo 1995, n. 95.» sono inserite le seguenti: «anche con capitale sociale non inferiore a 500 milioni di lire».

4. Per la costituzione di società miste di cui all'articolo 4 del decreto-legge 31 gennaio 1995, n. 26, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 marzo 1995, n. 95, e per la realizzazione delle attività da affidare alle società medesime, è autorizzata per l'anno 1997, la spesa di lire 45 miliardi in favore del Ministero per i beni culturali e ambientali, di cui una quota di lire 1,5 miliardi destinata alla partecipazione al capitale sociale. Al relativo onere si fa fronte con le risorse derivanti dai mutui di cui all'articolo 9 del decreto-legge 23 febbraio 1995, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 marzo 1995, n. 85.

21. Modifiche all'articolo 1 del decreto-legge n. 510 del 1996 e all'articolo 2 della legge n. 549 del 1995.

1 (12)

2(13)

3 (14)

4 (15)

(12) Inserisce un periodo, dopo il primo, al comma 4 dell'art. 1, D.L. 1 ottobre 1996, n. 510.

(13) Aggiunge il comma 12-bis all'art. 1, D.L. 1 ottobre 1996, n. 510.

(14) Aggiunge un periodo alla fine del comma 13 dell'art. 1, D.L. 1 ottobre 1996, n. 510.

(15) Inserisce un periodo, dopo il primo, al comma 24 dell'art. 2, L. 28 dicembre 1995, n. 549.

22. Delega al Governo per la revisione della disciplina sui lavori socialmente utili.

1. Per provvedere alla revisione della disciplina sui lavori socialmente utili prevista dall'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, il Governo sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, è delegato ad emanare entro i termini di cui al predetto comma 1 un decreto legislativo che dovrà essere informato ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) individuazione, previa intesa con le regioni, dei prevalenti settori ai quali rivolgere progetti di lavori socialmente utili con particolare riguardo:

1) ai servizi alla persona: soprattutto con riguardo all'infanzia, all'adolescenza, agli anziani, alla riabilitazione e recupero di tossicodipendenti, ai portatori di handicap e ad interventi mirati nei confronti delle devianze sociali;

2) alla valorizzazione del patrimonio culturale;

3) alla salvaguardia dell'ambiente e alla tutela del territorio;

4) alla raccolta differenziata, alla gestione di discariche e di impianti per il trattamento di rifiuti solidi urbani;

5) alla manutenzione del verde pubblico;

6) alla tutela della salute nei luoghi pubblici e di lavoro;

7) al miglioramento della rete idrica;

8) all'adeguamento e perfezionamento del sistema dei trasporti;

9) alle operazioni di recupero e bonifica di aree industriali dismesse;

10) al recupero e risanamento dei centri urbani;

11) alla tutela degli assetti idrogeologici;

12) alle aree protette e ai parchi naturali;

b) condizioni di accesso ai lavori socialmente utili con ciò intendendosi le categorie di lavoratori nonché soggetti inoccupati da utilizzare in progetti di lavori socialmente utili;

c) criteri per l'assegnazione dei lavoratori ai soggetti gestori dei piani di lavori socialmente utili;

d) trattamento economico e durata dell'impiego in lavori socialmente utili;

e) individuazione di criteri di armonizzazione dei trattamenti previdenziali tra le diverse figure impegnate in progetti di lavori socialmente utili;

f) armonizzazione della disciplina in materia di formazione di società miste operanti nel settore dei lavori socialmente utili e di durata temporale di regime di appalti o convenzioni protette in materia di svolgimento di lavori socialmente utili, da parte delle stesse;



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

g) individuazione di forme di incentivazione da erogare alle società miste di cui alla lettera f) successivamente alla conclusione dei periodi di attività svolte dalle stesse in regime di appalti o convenzioni protette.

2. Nel decreto legislativo di cui al comma 1 viene altresì prevista la costituzione, senza oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato, di

una idonea struttura organizzativa finalizzata al coordinamento in materia di lavori socialmente utili.

3. Lo schema di decreto legislativo dovrà essere trasmesso alle competenti Commissioni parlamentari al fine dell'espressione del parere entro trenta giorni dalla data di assegnazione (16).

(16) In attuazione della delega contenuta nel presente articolo vedi, anche, il D.Lgs. 1° dicembre 1997, n. 468.

25. Mutui per la realizzazione di politiche per il lavoro.

1. Per la realizzazione delle politiche per il lavoro ed in particolare per gli interventi 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, e del Fondo di cui all'articolo 1-ter del medesimo decreto-legge n. 148 del 1993, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 236 del 1993, nonché per gli interventi previsti dall'articolo 9-septies del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, il Ministro del tesoro è autorizzato a contrarre mutui quindicennali con la Cassa depositi e prestiti, il cui ammortamento è a totale carico dello Stato a decorrere dal 1998. Le somme derivanti da detti mutui sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere assegnate, con decreto del Ministro del tesoro, sulla base del riparto operato con deliberazione del CIPE su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, agli appositi capitoli dello stato di previsione delle Amministrazioni interessate.

2. La società per l'imprenditorialità giovanile s.p.a., costituita ai sensi del decreto-legge 31 gennaio 1995, n. 26, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 marzo 1995, n. 95, può istituire fondi di garanzia a favore dei beneficiari degli interventi da essa effettuati, per l'attuazione dei quali è autorizzata la spesa di lire 20 miliardi per l'anno 1997. Al relativo onere si provvede mediante utilizzo delle risorse derivanti dai mutui di cui all'articolo 9 del decreto-legge 23 febbraio 1995, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 marzo 1995, n. 85. La predetta società, per le medesime finalità, è ammessa a costituire società in ambito regionale aventi identica ragione sociale, conservando la maggioranza assoluta del capitale sociale per un periodo minimo di due anni.

3. I contratti di programma di cui all'articolo 2, comma 203, lettera e), della legge 23 dicembre 1996, n. 662, possono avere ad oggetto anche interventi nel settore turistico.

26. Interventi a favore di giovani inoccupati nel Mezzogiorno.

1. Il Governo della Repubblica è delegato ad emanare, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, un decreto legislativo per la definizione di un piano straordinario di lavori di pubblica utilità e di borse di lavoro, da attuare entro il 31 dicembre 1997 nei territori delle regioni Sardegna, Sicilia, Calabria, Campania, Basilicata, Puglia, Abruzzo e Molise, nonché nelle province nelle quali il tasso medio annuo di disoccupazione, secondo la definizione allargata ISTAT, rilevato per il 1996, è superiore alla media nazionale risultante dalla medesima rilevazione, con l'osservanza dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) destinazione del piano a favore di giovani, di età compresa tra i 21 e i 32 anni, in cerca di prima occupazione, iscritti da più di trenta mesi nelle liste di collocamento, ferme restando le condizioni previste dalla normativa vigente per le ipotesi di rifiuto ingiustificato di offerte di lavoro;

b) ripartizione delle risorse per regioni tenendo conto del tasso di disoccupazione giovanile di lunga durata e suddivisione delle risorse stesse, in modo equilibrato, tra progetti di lavori di pubblica utilità e di borse di lavoro entro il mese di novembre 1997; possibilità di revisione di tale suddivisione, su proposta delle Commissioni regionali per l'impiego, sulla base della verifica dell'andamento del piano straordinario, per garantire comunque il raggiungimento degli obiettivi;

c) durata dell'impiego nei lavori di pubblica utilità e nelle borse di lavoro non superiore a dodici mesi;

d) definizione delle procedure attuative del piano straordinario con modalità e tempi tali da realizzare l'avviamento al lavoro di almeno 100.000 giovani inoccupati di cui al presente comma entro il 31 dicembre 1997 (23).

2. Per quanto riguarda i lavori di pubblica utilità, il decreto legislativo, di cui al comma 1 dovrà altresì osservare i seguenti principi e criteri direttivi:



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

a) attuazione dei nuovi progetti, temporalmente determinati, nei settori dei servizi alla persona, della salvaguardia e della cura dell'ambiente e del territorio, del recupero e della riqualificazione degli spazi urbani e dei beni culturali, mediante le modalità stabilite nell'articolo 1 del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, ivi compresa la possibilità di ricorso ad interventi sostitutivi in caso di inerzia nell'attivazione dei progetti ovvero di mancata esecuzione degli stessi; ambiti e tipologia dei progetti saranno definiti con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Conferenza Stato-città e autonomie locali;

b) ammissibilità dei soli progetti, presentati entro due mesi dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo di cui al comma 1, che prevedano, a favore dei lavoratori interessati, l'impegno a realizzare nuove attività stabili nel tempo, anche nel settore del lavoro autonomo, nonché i contenuti formativi ad esse funzionali; a tal fine, individuazione delle agenzie di promozione di lavoro e di impresa incaricate dell'attività di assistenza tecnico-progettuale agli enti proponenti, con il rilascio di un'apposita attestazione, valida come requisito per la presentazione dei progetti.

3. Per quanto riguarda le borse di lavoro, il decreto legislativo di cui al comma 1 dovrà altresì osservare i seguenti principi e criteri direttivi:

a) possibilità di svolgere le borse di lavoro presso imprese appartenenti ai settori di attività individuali dalle classi D, H, I, J e K della classificazione ISTAT 1991 delle attività economiche che non abbiano licenziato personale nei dodici mesi precedenti, con almeno due dipendenti e non più di cento, in misura non superiore al numero dei dipendenti e comunque a dieci e a condizione che i giovani impegnati nelle borse di lavoro siano ad incremento del personale occupato mediamente dall'impresa nei dodici mesi precedenti; la medesima possibilità e alle medesime condizioni è consentita alle imprese appartenenti ai settori di attività individuati dalla classe G della predetta classificazione, con almeno cinque dipendenti e non più di cento;

b) determinazione della durata delle borse di lavoro, fermo restando il termine di cui alla lettera c) del comma 1, in rapporto alle caratteristiche tipologiche e dimensionali delle imprese, escludendo le attività con carattere di stagionalità, e ai livelli di scolarità dei giovani;

c) corresponsione del sussidio di cui all'articolo 14, comma 4 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, come modificato dal decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, erogazione del sussidio ai giovani da parte dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), subordinatamente all'attestazione mensile da parte dell'impresa dell'effettiva partecipazione alle attività previste, con predisposizione di procedure automatiche di accesso ai benefici, nei limiti delle risorse preordinate allo scopo nell'ambito del Fondo di cui al comma 7, da parte delle imprese ammesse, tra quelle che abbiano presentato apposita dichiarazione di disponibilità all'INPS entro termini prefissati, anche tramite le organizzazioni datoriali di categoria;

d) riconoscimento, in caso di assunzione a tempo indeterminato al termine della borsa di lavoro, degli incentivi previsti in casi di nuova occupazione dalle norme vigenti alla data dell'assunzione.

4. Sullo schema di decreto legislativo di cui al comma 1 le competenti Commissioni parlamentari esprimono il loro parere entro quindici giorni dalla data di trasmissione.

5. Il terzo periodo del comma 20 dell'articolo 1 del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, non trova applicazione relativamente agli interventi attuati nei termini di cui al comma 1.

6. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale sono stabiliti modalità e criteri per il rimborso, nei limiti delle risorse preordinate allo scopo nell'ambito del Fondo di cui al comma 7, degli oneri sostenuti a titolo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro dai datori di lavoro che abbiano attivato tirocini di orientamento o formativi ai sensi di disposizioni di legge vigenti.

7. Per l'attuazione dei commi da 1 a 5 del presente articolo sono preordinate, nell'ambito 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, lire 300 miliardi per il 1997 e lire 700 miliardi per il 1998. Le somme non impegnate nell'esercizio finanziario di competenza possono esserlo in quello successivo.

(23) In attuazione della delega contenuta nel presente comma vedi il D.Lgs. 7 agosto 1997, n. 280.

26-bis. Disposizioni fiscali.

1. I rimborsi degli oneri retributivi e previdenziali che il soggetto utilizzatore di prestatori di lavoro temporaneo è tenuto a corrispondere ai sensi dell'articolo 1, comma 5, lettera f), all'impresa fornitrice degli stessi, da quest'ultima



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

effettivamente sostenuti in favore del prestatore di lavoro temporaneo, devono intendersi non compresi nella base imponibile dell'IVA di cui all'articolo 13 del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633. Resta fermo il trattamento fiscale già applicato e non si fa luogo al rimborso di imposte già pagate, né è consentita la variazione di cui all'articolo 26 del citato decreto n. 633 del 1972 (24)

(24) Articolo aggiunto dall'art. 7, L. 13 maggio 1999, n. 133. Vedi, anche, il comma 4 dell'art. 86, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

²⁴ D.Lgs. 10-9-2003 n. 276

Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla L. 14 febbraio 2003, n. 30.

Publicato nella Gazz. Uff. 9 ottobre 2003, n. 235, S.O.

TITOLO V

Tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato o flessibile.

Capo I - Lavoro intermittente

33. Definizione e tipologie.

1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di cui all'articolo 34.

2. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato anche a tempo determinato.

34. Casi di ricorso al lavoro intermittente.

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale o, in via provvisoriamente sostitutiva, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con apposito decreto da adottarsi trascorsi sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.

2. In via sperimentale il contratto di lavoro intermittente può essere altresì concluso anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.

3. È vietato il ricorso al lavoro intermittente:

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 intermittente ovvero 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 di lavoro intermittente;

c) 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.

35. Forma e comunicazioni.

1. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'articolo 34 che consentono la stipulazione del contratto;

b) luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;

c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, nei limiti di cui al successivo articolo 36;

d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;

f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi ove previste.

3. Fatte salve previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è altresì tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

36. Indennità di disponibilità.

1. Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione. La misura di detta indennità è stabilita dai contratti collettivi e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2. Sulla indennità di disponibilità di cui al comma 1 i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

3. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

4. In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

5. Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al comma che precede, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

6. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché un congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro.

7. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale i lavoratori assunti ai sensi dell'articolo 33 possono versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione inferiore rispetto a quella convenzionale ovvero abbiano usufruito della indennità di disponibilità fino a concorrenza della medesima misura.

37. Lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

1. Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 36 è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.

2. Ulteriori periodi predeterminati possono essere previsti dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale.

38. Principio di non discriminazione.

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

2. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

3. Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati nè matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 36.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

39. Computo del lavoratore intermittente.

1. Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

40. Sostegno e valorizzazione della autonomia collettiva.

1. Qualora, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, non sia intervenuta, ai sensi dell'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2, la determinazione da parte del contratto collettivo nazionale dei casi di ricorso al lavoro intermittente, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori e le assiste al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i quattro mesi successivi, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto, tenuto conto delle indicazioni contenute nell'eventuale accordo interconfederale di cui all'articolo 86, comma 13, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna delle due parti interessate, i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente ai sensi della disposizione di cui all'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2.

Capo II - Lavoro ripartito

41. Definizione e vincolo di solidarietà.

1. Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa.

2. Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui al comma 1 e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa nei limiti di cui al presente capo.

3. Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti o previsioni dei contratti o accordi collettivi, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta in capo all'altro obbligato.

4. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.

5. Salvo diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile.

6. Salvo diversa intesa tra le parti, l'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati è disciplinato ai sensi dell'articolo 1256 del codice civile.

42. Forma e comunicazioni.

1. Il contratto di lavoro ripartito è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

a) la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro intercorse, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro;

b) il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;

c) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

2. Ai fini della possibilità di certificare le assenze, i lavoratori sono tenuti a informare preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale, in merito all'orario di lavoro di ciascuno dei soggetti coobbligati.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

43. Disciplina applicabile.

1. La regolamentazione del lavoro ripartito è demandata alla contrattazione collettiva nel rispetto delle previsioni contenute nel presente capo.
2. In assenza di contratti collettivi, e fatto salvo quanto stabilito nel presente capo, trova applicazione, nel caso di prestazioni rese a favore di un datore di lavoro, la normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.

44. Principio di non discriminazione.

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore coobbligato non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte (1).
2. Il trattamento economico e normativo dei lavoratori coobbligati è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, congedi parentali.
3. Ciascuno dei lavoratori coobbligati ha diritto di partecipare alle riunioni assembleari di cui all'articolo 20, legge 20 maggio 1970, n. 300, entro il previsto limite complessivo di dieci ore annue, il cui trattamento economico verrà ripartito fra i coobbligati proporzionalmente alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

(1) Comma così corretto con Comunicato 28 ottobre 2003.

45. Disposizioni previdenziali.

1. Ai fini delle prestazioni della assicurazione generale e obbligatoria per la invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, della indennità di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale e assistenziale e delle relative contribuzioni connesse alla durata giornaliera, settimanale, mensile o annuale della prestazione lavorativa i lavoratori contitolari del contratto di lavoro ripartito sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale. Il calcolo delle prestazioni e dei contributi andrà tuttavia effettuato non preventivamente ma mese per mese, salvo conguaglio a fine anno a seguito dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

TITOLO VI

Apprendistato e contratto di inserimento.

Capo I - Apprendistato

47. Definizione, tipologie e limiti quantitativi.

1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:
 - a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
 - b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
 - c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.
2. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. La presente norma non si applica alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.
3. In attesa della regolamentazione del contratto di apprendistato ai sensi del presente decreto continua ad applicarsi la vigente normativa in materia.

48. Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione.

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto quindici anni.



COMUNE DI MONTEPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

2. Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e di formazione ha durata non superiore a tre anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della *legge 28 marzo 2003, n. 53*.

3. Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è disciplinato in base ai seguenti principi:

a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;

b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;

c) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile;

d) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

4. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

a) definizione della qualifica professionale ai sensi della *legge 28 marzo 2003, n. 53*;

b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica professionale in funzione di quanto stabilito al comma 2 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi della *legge 28 marzo 2003, n. 53*;

c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni competenti;

d) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;

e) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;

f) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

49. Apprendistato professionalizzante.

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

2. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della *legge 28 marzo 2003, n. 53*, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3. I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante che, in ogni caso, non può comunque essere inferiore a due anni e superiore a sei.

4. Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato in base ai seguenti principi:

a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;

b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;

c) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile;

d) possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata di cui al comma 3;



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

e) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

5. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale e nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

a) previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali;

b) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni;

c) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;

d) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;

e) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

50. Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

2. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato di cui al comma 1 può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3. Ferme restando le intese vigenti, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative.

51. Crediti formativi.

1. La qualifica professionale conseguita attraverso il contratto di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale.

2. Entro dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, e previa intesa con le regioni e le province autonome definisce le modalità di riconoscimento dei crediti di cui al comma che precede, nel rispetto delle competenze delle regioni e province autonome e di quanto stabilito nell'Accordo in Conferenza unificata Stato-regioni-autonomie locali del 18 febbraio 2000 e nel D.M. 31 maggio 2001 del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

52. Repertorio delle professioni.

1. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il repertorio delle professioni predisposto da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e i rappresentanti della Conferenza Stato-regioni.

53. Incentivi economici e normativi e disposizioni previdenziali.

1. Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.

2. Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

3. In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica la cui erogazione sarà tuttavia soggetta alla effettiva verifica della formazione svolta secondo le modalità definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, d'intesa con la Conferenza Stato-regioni. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 48, comma 2, 49, comma 1, e 50, comma 1, il datore di lavoro è tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100 per cento.

4. Resta ferma la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni e integrazioni.

Capo II - Contratto di inserimento

54. Definizione e campo di applicazione.

1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;

b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;

c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;

d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;

e) donne di qualsiasi età residenti in una 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 dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;

f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

2. I contratti di inserimento possono essere stipulati da:

a) enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;

b) gruppi di imprese;

c) associazioni professionali, socio-culturali, sportive;

d) fondazioni;

e) enti di ricerca, pubblici e privati;

f) organizzazioni e associazioni di categoria.

3. Per poter assumere mediante contratti di inserimento i soggetti di cui al comma 2 devono avere mantenuto in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori di cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

4. La disposizione di cui al comma 3 non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.

5. Restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni di cui all'articolo 20 della legge 23 luglio 1991, n. 223, in materia di contratto di reinserimento dei lavoratori disoccupati.

55. Progetto individuale di inserimento.

1. Condizione per l'assunzione con contratto di inserimento è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo.

2. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie determinano, anche all'interno degli enti bilaterali, le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, anche attraverso il ricorso ai fondi



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

interprofessionali per la formazione continua, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore, nonché le modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento diretti ad agevolare il conseguimento dell'obiettivo di cui al comma 1.

3. Qualora, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, non sia intervenuta, ai sensi del comma 2, la determinazione da parte del contratto collettivo nazionale di lavoro delle modalità di definizione dei piani individuali di inserimento, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori e le assiste al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i quattro mesi successivi, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto, tenuto conto delle indicazioni contenute nell'eventuale accordo interconfederale di cui all'articolo 86, comma 13, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna delle due parti interessate, le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento di cui al comma 2.

4. La formazione eventualmente effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro dovrà essere registrata nel libretto formativo.

5. In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento il datore di lavoro è tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100 per cento.

56. Forma.

1. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento di cui all'articolo 55.

2. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

57. Durata.

1. Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi. In caso di assunzione di lavoratori di cui all'articolo 54, comma 1, lettera f), la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.

2. Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.

3. Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti. Eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo di durata indicato al comma 1.

58. Disciplina del rapporto di lavoro.

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dei contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie, ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

2. I contratti collettivi di cui al comma 1 possono stabilire le percentuali massime dei lavoratori assunti con contratto di inserimento.

59. Incentivi economici e normativi.

1. Durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto.

2. Fatte salve specifiche previsioni di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

3. In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, gli incentivi economici previsti dalla disciplina vigente in materia di contratto di formazione e lavoro trovano applicazione con esclusivo riferimento ai lavoratori di cui all'articolo 54, comma, 1, lettere b), c), d), e) ed f).



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

60. Tirocini estivi di orientamento.

1. Si definiscono tirocini estivi di orientamento i tirocini promossi durante le vacanze estive a favore di un adolescente o di un giovane, regolarmente iscritto a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado, con fini orientativi e di addestramento pratico.

2 Il tirocinio estivo di orientamento ha una durata non superiore a tre mesi e si svolge nel periodo compreso tra la fine dell'anno accademico e scolastico e l'inizio di quello successivo. Tale durata è quella massima in caso di pluralità di tirocini.

3. Eventuali borse lavoro erogate a favore del tirocinante non possono superare l'importo massimo mensile di 600 euro.

4. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, non sono previsti limiti percentuali massimi per l'impiego di adolescenti o giovani al tirocinio estivo di orientamento.

5. Salvo quanto previsto ai commi precedenti ai tirocini estivi si applicano le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge n. 196 del 1997 e al D.M. 25 marzo 1998, n. 142 del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

TITOLO VII

Tipologie contrattuali a progetto e occasionali.

Capo I - Lavoro a progetto e lavoro occasionale

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 pregiudicarne 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.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

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 nè, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, nè 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. I diritti derivanti dalle disposizioni contenute nel presente capo possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo V del presente decreto legislativo.

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.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

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.

Capo II - Prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti

70. Definizione e campo di applicazione.

1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, nell'ambito:

a) dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;

b) dell'insegnamento privato supplementare;

c) dei piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;

d) della realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;

e) della collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà.

2. Le attività lavorative di cui al comma 1, anche se svolte a favore di più beneficiari, configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria, intendendosi per tali le attività che coinvolgono il lavoratore per una durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare e che, in ogni caso, non danno complessivamente luogo a compensi superiori a 3 mila euro sempre nel corso di un anno solare.

71. Prestatori di lavoro accessorio.

1. Possono svolgere attività di lavoro accessorio:

a) disoccupati da oltre un anno;

b) casalinghe, studenti e pensionati;

c) disabili e soggetti in comunità di recupero;

d) lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.

2. I soggetti di cui al comma 1, interessati a svolgere prestazioni di lavoro accessorio, comunicano la loro disponibilità ai servizi per l'impiego delle province, nell'ambito territoriale di riferimento, o ai soggetti accreditati di cui all'articolo 7. A seguito della loro comunicazione i soggetti interessati allo svolgimento di prestazioni di lavoro accessorio ricevono, a proprie spese, una tessera magnetica dalla quale risulti la loro condizione.

72. Disciplina del lavoro accessorio.

1. Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio i beneficiari acquistano presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni per prestazioni di lavoro accessorio del valore nominale di 7,5 euro.

2. Il prestatore di prestazioni di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso presso uno o più enti o società concessionari di cui al comma 5 all'atto della restituzione dei buoni ricevuti dal beneficiario della prestazione di lavoro accessorio, in misura pari a 5,8 euro per ogni buono consegnato. Tale compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

3. L'ente o società concessionaria provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni per prestazioni di lavoro accessorio, registrando i dati anagrafici e il codice fiscale e provvedendo per suo conto al versamento dei contributi per fini previdenziali all'INPS, alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995, in misura di 1 euro e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura di 0,5 euro.

4. L'ente o società concessionaria trattiene l'importo di 0,2 euro, a titolo di rimborso spese.

5. Entro sessanta giorni dalla entrata in vigore delle disposizioni contenute nel presente decreto legislativo il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua gli enti e le società concessionarie alla riscossione dei buoni, nonché i



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

soggetti autorizzati alla vendita dei buoni e regolamenta, con apposito decreto, criteri e modalità per il versamento dei contributi di cui al comma 3 e delle relative coperture assicurative e previdenziali.

73. Coordinamento informativo a fini previdenziali.

1. Al fine di verificare, mediante apposita banca dati informativa, l'andamento delle prestazioni di carattere previdenziale e delle relative entrate contributive, conseguenti allo sviluppo delle attività di lavoro accessorio disciplinate dalla presente legge, anche al fine di formulare proposte per adeguamenti normativi delle disposizioni di contenuto economico di cui all'articolo che precede, l'INPS e l'INAIL stipulano apposita convenzione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

2. Decorsi diciotto mesi dalla entrata in vigore del presente provvedimento il Ministero del lavoro e delle politiche sociali predispone, d'intesa con INPS e INAIL, una relazione sull'andamento del lavoro occasionale di tipo accessorio e ne riferisce al Parlamento.

²⁵ Acc. 14-9-2000

Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali successivo a quello del 1° aprile 1999.

2. Contratto di fornitura di lavoro temporaneo.

1. Gli enti possono stipulare contratti di lavoro temporaneo, secondo la disciplina della legge n. 196 del 1997, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità del reclutamento ordinario previste dal D.Lgs. n. 29 del 1993.

2. In particolare, oltre che nei casi previsti dall'art.1, comma 2, lettere b) e c) della legge n. 196 del 1997, i contratti di fornitura sono stipulati nelle ipotesi di seguito illustrate e nel rispetto dei criteri generali indicati nel comma 1:

a) per consentire la temporanea utilizzazione di professionalità non previste nell'ordinamento dell'amministrazione, anche al fine di sperimentarne la necessità;

b) in presenza di eventi eccezionali e motivati non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni, per la temporanea copertura di posti vacanti, per un periodo massimo di 60 giorni e a condizione che siano state avviate le procedure per la loro copertura; il limite temporale è elevato a 180 giorni per la temporanea copertura di posti relativi a profili professionali non facilmente reperibili o comunque necessari a garantire standard definiti di prestazioni, in particolare nell'ambito dei servizi assistenziali;

c) per punte di attività o per attività connesse ad esigenze straordinarie, derivanti anche da innovazioni legislative che comportino l'attribuzione di nuove funzioni, alle quali non possa farsi fronte con il personale in servizio;

d) per particolari fabbisogni professionali connessi all'attivazione e aggiornamento di sistemi informativi ovvero di controllo di gestione e di elaborazione di manuali di qualità e carte di servizi, che non possono essere soddisfatti ricorrendo unicamente al personale in servizio;

e) per soddisfare specifiche esigenze di supporto tecnico e per creare le relative competenze nel campo della prevenzione, della sicurezza, dell'ambiente di lavoro e dei servizi alla persona con standards predefiniti.

3. Il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo non può superare il tetto del 7%, calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, arrotondato, in caso di frazioni, all'unità superiore.

4. Il ricorso al lavoro temporaneo non è consentito per i profili della categoria A, per quelli dell'area di vigilanza e per quelli del personale educativo e docente degli asili nido e delle scuole materne, elementari, medie e superiori. Sono, altresì, escluse le posizioni di lavoro che comportano l'esercizio di funzioni nell'ambito delle competenze del Sindaco come Ufficiale di Governo.

5. Si rinvia alle disposizioni della L. n. 196 del 1997, e successive modificazioni ed integrazioni, per gli aspetti non previsti dal presente articolo.

6. I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, qualora partecipino a programmi o progetti di produttività hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti. La contrattazione integrativa decentrata definisce casi, condizioni, criteri e modalità per la determinazione e corresponsione dei suddetti trattamenti accessori.

7. L'ente comunica tempestivamente all'impresa fornitrice, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori temporanei, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore temporaneo ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

8. Gli enti sono tenuti, nei riguardi dei lavoratori temporanei, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal D.Lgs. n. 626 del 1994, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.

9. I lavoratori temporanei hanno diritto di esercitare presso gli enti utilizzatori i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300 del 1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

10. Gli enti provvedono alla tempestiva e preventiva informazione e consultazione ai soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del CCNL dell'1° aprile 1999, sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art. 7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n. 196.

11. Alla fine di ciascun anno le amministrazioni forniscono ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL dell'1° aprile 1999 tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal comma 3. Entro lo stesso termine gli enti forniscono alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL e all'ARAN tutte le informazioni di cui al precedente comma 10.

12. In conformità alle vigenti disposizioni di legge, è fatto divieto agli enti di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

²⁶ D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368

Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES

4. Disciplina della proroga.

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa 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. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

2. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

²⁷ D.L. 30-10-1984 n. 726

Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali.

Publicato nella Gazz. Uff. 30 ottobre 1984, n. 299 e convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, L. 19 dicembre 1984, n. 863 (Gazz. Uff. 22 dicembre 1984, n. 351). L'art. 2 della citata legge di conversione ha, inoltre, disposto che restano validi gli atti ed i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodotti nonché i rapporti giuridici sorti sulla base dei D.L. 21 febbraio 1984, n. 12, D.L. 27 aprile 1984, n. 94, D.L. 29 giugno 1984, n. 273, e D.L. 29 agosto 1984, n. 519. (Trattasi di decreti-legge non convertiti in legge).

3.

1. I lavoratori di età compresa fra i quindici ed i ventinove anni possono essere assunti nominativamente, in attuazione dei progetti di cui al comma 3, con contratto di formazione e lavoro non superiore a ventiquattro mesi e non rinnovabile, dagli enti pubblici economici e dalle imprese e loro consorzi che al momento della richiesta non abbiano sospensioni dal lavoro in atto ai sensi dell'articolo 2 della legge 12 agosto 1977, n. 675, ovvero non abbiano proceduto a riduzione di personale nei dodici mesi precedenti la richiesta stessa, salvo che l'assunzione non avvenga per l'acquisizione di professionalità diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette sospensioni e riduzioni di personale(1).

1-bis. Nelle aree indicate dall'articolo 1 del testo unico delle leggi sugli interventi per il Mezzogiorno approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, nonché in quelle svantaggiate del Centro-Nord previste dalla legge 29 dicembre 1990, n. 407, l'assunzione con contratti di formazione e lavoro è ammessa sino all'età di 32 anni (2).



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

2. Fra i lavoratori assunti a norma del comma precedente, una quota fino al cinque per cento deve essere riservata ai cittadini emigrati rimpatriati, ove in possesso dei requisiti necessari. In caso di carenza di predetto personale dichiarata dall'ufficio di collocamento si procede ai sensi del comma 1.

3. I tempi e le modalità di svolgimento dell'attività di formazione e lavoro sono stabiliti mediante progetti predisposti dagli enti pubblici economici e dalle imprese ed approvati dalla commissione regionale per l'impiego. Nel caso in cui la delibera della commissione regionale per l'impiego non sia intervenuta nel termine di trenta giorni dalla loro presentazione, provvede il direttore dell'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione. La commissione regionale per l'impiego, nell'ambito delle direttive generali fissate dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la commissione centrale per l'impiego, delibera, in coerenza con le finalità formative ed occupazionali e con le caratteristiche dei diversi settori produttivi, in ordine ai criteri di approvazione dei progetti ed agli eventuali specifici requisiti che gli stessi devono avere, tra i quali può essere previsto il rapporto tra organico aziendale e numero dei lavoratori con contratti di formazione e lavoro. Nel caso in cui i progetti interessino più ambiti regionali i medesimi progetti sono sottoposti all'approvazione del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, il quale, entro trenta giorni, delibera sentito il parere della commissione centrale per l'impiego. Non sono soggetti all'approvazione i progetti conformi alle regolamentazioni del contratto di formazione e lavoro concordate tra le organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative, recepite dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale sentita la commissione centrale per l'impiego.

4. I progetti di cui al comma 3, che prevedono la richiesta di finanziamento alle regioni, devono essere predisposti in conformità ai regolamenti comunitari. Essi possono essere finanziati dal fondo di rotazione di cui all'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, secondo le modalità di cui all'articolo 27 della stessa legge. A tal fine le regioni ogni anno determinano la quota del limite massimo di spesa, di cui al secondo comma dell'articolo 24 della legge predetta, da destinare al finanziamento dei progetti. Hanno precedenza nell'accesso ai finanziamenti i progetti predisposti d'intesa con i sindacati di cui al comma 3 del presente articolo.

5. Ai contratti di formazione e lavoro si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato in quanto non siano derogate dal presente decreto. Il periodo di formazione e lavoro è computato nell'anzianità di servizio in caso di trasformazione del rapporto di formazione e lavoro in rapporto a tempo indeterminato, effettuata durante ovvero al termine dell'esecuzione del contratto di formazione e lavoro.

6. Per i lavoratori assunti con il contratto di formazione e lavoro la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura fissa corrispondente a quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nelle misure previste per la generalità dei lavoratori(4).

7. Al termine del rapporto il datore di lavoro è tenuto ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore, dandone comunicazione all'ufficio di collocamento territorialmente competente.

8. La commissione regionale per l'impiego può effettuare controlli, per il tramite dell'ispettorato del lavoro, sull'attuazione dei progetti di formazione e lavoro(5).

9. In caso di inosservanza da parte del datore di lavoro degli obblighi del contratto di formazione e lavoro, il contratto stesso si considera a tempo indeterminato fin dalla data dell'instaurazione del relativo rapporto.

10. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

11. Il rapporto di formazione e lavoro nel corso del suo svolgimento può essere convertito in rapporto a tempo indeterminato, ferma restando l'utilizzazione del lavoratore in attività corrispondenti alla formazione conseguita. In questo caso continuano a trovare applicazione i commi 6 e 10 fino alla scadenza del termine originariamente previsto dal contratto di formazione e lavoro.

12. I lavoratori che abbiano svolto attività di formazione e lavoro entro dodici mesi dalla cessazione del rapporto possono essere assunti a tempo indeterminato, dal medesimo o da altro datore di lavoro, con richiesta nominativa per l'espletamento di attività corrispondenti alla formazione conseguita. Qualora il lavoratore sia assunto, entro i limiti di tempo fissati dal presente comma dal medesimo datore di lavoro, il periodo di formazione è computato nell'anzianità di servizio. La commissione regionale per l'impiego, tenendo conto delle particolari condizioni di mercato nonché delle caratteristiche della formazione conseguita, può elevare il predetto limite fino ad un massimo di trentasei mesi. 13(6).

14. Ferme restando le norme relative al praticantato, possono effettuare assunzioni con il contratto di cui al comma 1 anche i datori di lavoro iscritti agli albi professionali quando il progetto di formazione venga predisposto dagli ordini e



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

collegi professionali ed autorizzato in conformità a quanto previsto dal comma 3. Trovano altresì applicazione i commi 4 e 6.

15. Ferme restando le altre disposizioni in materia di contratto di formazione e lavoro, quando i progetti formativi di cui al comma 3 sono relativi ad attività direttamente collegate alla ricerca scientifica e tecnologica, essi sono approvati dal Ministro per il coordinamento delle iniziative per la ricerca scientifica e tecnologica, d'intesa con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale. I predetti progetti formativi possono prevedere una durata del contratto di formazione e lavoro superiore a ventiquattro mesi.

16. Il Ministro per il coordinamento delle iniziative per la ricerca scientifica e tecnologica, ai fini della formazione professionale prevista dai progetti di cui al comma precedente, utilizza, attivandoli e coordinandoli, gli strumenti e i relativi mezzi finanziari previsti nel campo della ricerca finalizzata, applicata e di sviluppo tecnologico, secondo linee programmatiche approvate dal CIPE.

17. Nel caso in cui per lo svolgimento di determinate attività sia richiesto il possesso di apposito titolo di studio, questo costituisce requisito per la stipulazione del contratto di formazione e lavoro finalizzato allo svolgimento delle predette attività.

18. I lavoratori iscritti negli elenchi di cui all'articolo 19 della legge 2 aprile 1968, n. 482, assunti con contratto di formazione e lavoro, sono considerati ai fini delle percentuali d'obbligo di cui all'articolo 11 della stessa legge(7).

(1) Vedi, anche, l'art. 16, D.L. 16 maggio 1994, n. 299.

(2) Comma aggiunto dall'art. 9, D.L. 29 marzo 1991, n. 108.

(3) Comma così sostituito dall'art. 9, D.L. 29 marzo 1991, n. 108, e poi così modificato dall'art. 16, D.L. 16 maggio 1994, n. 299.

(4) Vedi, anche, l'art. 5, D.L. 30 maggio 1988, n. 173. Per l'interpretazione autentica del presente comma vedi l'art. 68, comma 5, L. 23 dicembre 2000, n. 388.

(5) La Corte costituzionale, con sentenza 21 maggio 1987, n. 190 (Gazz. Uff. 3 giugno 1987, n. 23 - Serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità del comma ottavo nella parte in cui non prevede che le competenti strutture regionali possano accertare il livello di formazione acquisito dai lavoratori.

(6) Comma abrogato dall'art. 10, D.M. 25 marzo 1998, n. 142.

(7) Così sostituito dalla legge di conversione 19 dicembre 1984, n. 863. Vedi, anche, la Dir.Min. 8 maggio 2002.

²⁸ D.L. 16-5-1994 n. 299

Disposizioni urgenti in materia di occupazione e di fiscalizzazione degli oneri sociali.

Publicato nella Gazz. Uff. 20 maggio 1994, n. 116 e convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 19 luglio 1994, n. 451 (Gazz. Uff. 19 luglio 1994, n. 167). Il comma 2 dello stesso art. 1 ha, inoltre, disposto che restano validi gli atti ed i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi ed i rapporti giuridici sorti sulla base del D.L. 18 novembre 1993, n. 462, del D.L. 17 gennaio 1994, n. 32, e del D.L. 17 marzo 1994, n. 178, recanti disposizioni in materia di lavori socialmente utili, inserimento professionale dei giovani e contratti di formazione e lavoro; del D.L. 18 gennaio 1994, n. 39, e del D.L. 17 marzo 1994, n. 183, recanti disposizioni in materia di fiscalizzazione degli oneri sociali e di sgravi contributivi; del D.L. 18 gennaio 1994, n. 40, e del D.L. 18 marzo 1994, n. 185, recanti ulteriori interventi urgenti a sostegno dell'occupazione

16. Norme in materia di contratti di formazione e lavoro.

1. Possono essere assunti con contratto di formazione e lavoro i soggetti di età compresa tra sedici e trentadue anni. Oltre ai datori di lavoro di cui all'art. 3, comma 1, del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, possono stipulare contratti di formazione e lavoro anche gruppi di imprese, associazioni professionali, socio-culturali, sportive, fondazioni, enti pubblici di ricerca nonché datori di lavoro iscritti agli albi professionali quando il progetto di formazione venga predisposto dagli ordini e collegi professionali ed autorizzato in conformità a quanto previsto al comma 7(1).

2. Il contratto di formazione e lavoro è definito secondo le seguenti tipologie:

a) contratto di formazione e lavoro mirato alla: 1) acquisizione di professionalità intermedie; 2) acquisizione di professionalità elevate;



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

b) contratto di formazione e lavoro mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo.

3. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro di cui alle lettere a) e b) del comma 2 possono essere inquadrati ad un livello inferiore a quello di destinazione(2).

4. La durata massima del contratto di formazione e lavoro non può superare i ventiquattro mesi per i contratti di cui alla lettera a) del comma 2 e i dodici mesi per i contratti di cui alla lettera b) del medesimo comma.

5. I contratti di cui alla lettera a), numeri 1) e 2), del comma 2 devono prevedere rispettivamente almeno ottanta e centotrenta ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa. Il contratto di cui alla lettera b) del comma 2 deve prevedere una formazione minima non inferiore a venti ore di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica. I contratti collettivi possono prevedere la non retribuitività di eventuali ore aggiuntive devolute alla formazione.

6. Per i contratti di cui alla lettera a) del comma 2 continuano a trovare applicazione i benefici contributivi previsti dalle disposizioni vigenti in materia alla data di entrata in vigore del presente decreto. Per i contratti di cui alla lettera b) del predetto comma 2 i medesimi benefici trovano applicazione subordinatamente alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e successivamente ad essa, per una durata pari a quella del contratto di formazione e lavoro così trasformato e in misura correlata al trattamento retributivo corrisposto nel corso del contratto di formazione medesimo. Nelle aree di cui all'obiettivo n. 1 del regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni, in caso di trasformazione, allo scadere del ventiquattresimo mese, dei contratti di formazione e lavoro di cui al comma 2, lettera a), in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, continuano a trovare applicazione, per i successivi dodici mesi, le disposizioni di cui al comma 3 e quelle di cui al primo periodo del presente comma(3). Nel caso in cui il lavoratore, durante i suddetti ulteriori dodici mesi, venga illegittimamente licenziato, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dei benefici contributivi percepiti nel predetto periodo(3).

7.(4).

8.(5).

9. Alla scadenza del contratto di formazione e lavoro di cui al comma 2, lettera a), il datore di lavoro, utilizzando un modello predisposto, sentite le parti sociali, dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, trasmette alla sezione circoscrizionale per l'impiego competente per territorio idonea certificazione dei risultati conseguiti dal lavoratore interessato. Le strutture competenti delle regioni possono accertare il livello di formazione acquisito dal lavoratore. Alla scadenza del contratto di formazione e lavoro di cui alla lettera b) del comma 2, il datore di lavoro rilascia al lavoratore un attestato sull'esperienza svolta.

10. Qualora sia necessario per il raggiungimento degli obiettivi formativi, i progetti possono prevedere, anche nei casi in cui essi siano presentati da consorzi o gruppi di imprese, che l'esecuzione del contratto si svolga in posizione di comando presso una pluralità di imprese, individuate nei progetti medesimi. La titolarità del rapporto resta ferma in capo alle singole imprese.

11. La misura di cui al comma 6 dell'articolo 8 della legge 29 dicembre 1990, n. 407, è elevata al sessanta per cento.

12.(6).

13. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

14. Le disposizioni del presente articolo, ad eccezione del comma 1, primo periodo, non trovano applicazione nei confronti dei contratti di formazione e lavoro già stipulati alla data di entrata in vigore del presente decreto. Esse, ad eccezione dei commi 1, primo periodo, 8, 11 e 15, non trovano inoltre applicazione nei confronti dei contratti di formazione e lavoro stipulati entro il 30 giugno 1995, sulla base di progetti che alla data del 31 marzo 1995 risultino già approvati, presentati ovvero riconosciuti conformi ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 3, comma 3, del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 dicembre 1984, n. 863, come modificato dall'articolo 9, comma 1, del D.L. 29 marzo 1991, n. 108, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 169(7).

15. Dalla tabella C annessa al decreto del Presidente della Repubblica 26 aprile 1992, n. 300, è eliminato il procedimento per l'approvazione dei progetti di formazione e lavoro da parte del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, previsto dall'articolo 3, comma 3, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863.

(1) Comma così modificato dall'art. 15, L. 24 giugno 1997, n. 196.

(2) Comma così sostituito dalla legge di conversione 19 luglio 1994, n. 451.

(3) Periodo aggiunto dall'art. 15, L. 24 giugno 1997, n. 196.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

(4) L'art. 9, D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, ha abrogato il comma 7 e l'ultimo periodo del comma 14 ed ha, inoltre così modificato lo stesso comma 14.

(5) Modifica l'art. 3, comma 3, D.L. 30 ottobre 1984, n. 726.

(6) Comma soppresso dalla legge di conversione 19 luglio 1994, n. 451.

(7) L'art. 9, D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, ha abrogato il comma 7 e l'ultimo periodo del comma 14 ed ha, inoltre così modificato lo stesso comma 14.

²⁹ L. 16-6-1998 n. 191

Modifiche ed integrazioni alle L. 15 marzo 1997, n. 59, e L. 15 maggio 1997, n. 127, nonché norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni. Disposizioni in materia di edilizia scolastica.

Pubblicata nella Gazz. Uff. 20 giugno 1998, n. 142, S.O.

4. Telelavoro.

1. Allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, possono avvalersi di forme di lavoro a distanza. A tal fine, possono installare, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, apparecchiature informatiche e collegamenti telefonici e telematici, necessari e possono autorizzare i propri dipendenti ad effettuare, a parità di salario, la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa.

2. I dipendenti possono essere reintegrati, a richiesta, nella sede di lavoro originaria.

3. Con regolamento da emanare ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, sentita l'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono disciplinate le modalità organizzative per l'attuazione del comma 1 del presente articolo, ivi comprese quelle per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa, e le eventuali abrogazioni di norme incompatibili. Le singole amministrazioni adeguano i propri ordinamenti ed adottano le misure organizzative volte al conseguimento degli obiettivi di cui al presente articolo(1).

4. Nella materia di cui al presente articolo le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono con proprie leggi.

5. La contrattazione collettiva, in relazione alle diverse tipologie del lavoro a distanza, adegua alle specifiche modalità della prestazione la disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro dei dipendenti interessati. Forme sperimentali di telelavoro possono essere in ogni caso avviate dalle amministrazioni interessate, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e l'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione, dandone comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

(1) In attuazione del presente comma, vedi il regolamento approvato con D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70, riportato alla voce Impiegati civili dello Stato. Vedi, anche, l'Acc. 23 marzo 2000, in materia di telelavoro nelle pubbliche amministrazioni.

³⁰ D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70

Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 4, comma 3, della L. 16 giugno 1998, n. 191

Pubblicato nella Gazz. Uff. 25 marzo 1999, n. 70.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87, quinto comma, della Costituzione;

Visto l'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Visto l'articolo 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191, il quale prevede che, con regolamento da emanare ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri, sentita l'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della legge n. 191 del 1998, sono disciplinate le modalità organizzative per l'attuazione del comma 1 del medesimo articolo 4, ivi comprese quelle per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa e le eventuali abrogazioni di norme incompatibili;



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 ottobre 1998, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 269 del 17 novembre 1998, con il quale sono state conferite al Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri le funzioni di coordinamento delle attività, anche di carattere normativo, inerenti all'attuazione della L. 15 marzo 1997, n. 59, della L. 15 maggio 1997, n. 127, e della L. 16 giugno 1998, n. 191;

Sentita l'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 25 gennaio 1999;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 25 febbraio 1999;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con i Ministri per la funzione pubblica e del lavoro e della previdenza sociale;

Emana il seguente regolamento:

1. Finalità.

1. Allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, possono avvalersi di forme di lavoro a distanza, così come previsto dall'articolo 4, comma 1, della legge 16 giugno 1998, n. 191, secondo le modalità organizzative disciplinate nel presente decreto.

2. Le singole amministrazioni adeguano i propri ordinamenti ed adottano le misure organizzative coerenti con le disposizioni di cui al presente decreto.

3. Restano salve le competenze legislative delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, previste dall'articolo 4, comma 4, della legge n. 191 del 1998.

2. Definizioni.

1. Ai fini del presente decreto s'intende:

a) per «lavoro a distanza» l'attività di telelavoro svolta in conformità alle disposizioni del presente decreto;

b) per «telelavoro» la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente di una delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce;

c) per «sede di lavoro» quella dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

3. Progetti di telelavoro.

1. Nell'ambito degli obiettivi fissati annualmente, l'organo di governo di ciascuna amministrazione, sulla base delle proposte dei responsabili degli uffici dirigenziali generali o equiparati, individua gli obiettivi raggiungibili mediante il ricorso a forme di telelavoro, destinando apposite risorse per il suo svolgimento.

2. Il ricorso a forme di telelavoro avviene sulla base di un progetto generale in cui sono indicati: gli obiettivi, le attività interessate, le tecnologie utilizzate ed i sistemi di supporto, le modalità di effettuazione secondo principi di ergonomia cognitiva, le tipologie professionali ed il numero dei dipendenti di cui si prevede il coinvolgimento, i tempi e le modalità di realizzazione, i criteri di verifica e di aggiornamento, le modificazioni organizzative ove necessarie, nonché i costi e i benefici, diretti e indiretti.

3. Nell'ambito del progetto di cui al comma 2, le amministrazioni definiscono le modalità per razionalizzare e semplificare attività, procedimenti amministrativi e procedure informatiche, con l'obiettivo di migliorare l'organizzazione del lavoro, l'economicità e la qualità del servizio, considerando congiuntamente norme, organizzazione, tecnologie, risorse umane e finanziarie.

4. Il progetto definisce la tipologia, la durata, le metodologie didattiche, le risorse finanziarie degli interventi di formazione e di aggiornamento, anche al fine di sviluppare competenze atte ad assicurare capacità di evoluzione e di adattamento alle mutate condizioni organizzative, tecnologiche e di processo.

5. Il progetto è approvato dal dirigente o dal responsabile dell'ufficio o servizio nel cui ambito si intendono avviare forme di telelavoro, d'intesa con il responsabile dei sistemi informativi, ove presente. Quando siano interessate più strutture, il progetto è approvato dal responsabile dell'ufficio dirigenziale generale od equiparato.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

6. Il progetto può prevedere che il dirigente eserciti le sue funzioni svolgendo parte della propria attività in telelavoro.
7. Le amministrazioni pubbliche, mediante appositi accordi di programma, concordano forme di collaborazione volte alla comune utilizzazione di locali, infrastrutture e risorse.
8. Le forme di telelavoro di cui al presente decreto possono essere programmate, organizzate e gestite anche con soggetti terzi nel rispetto dei criteri generali di uniformità, garanzia e trasparenza.
9. Restano ferme le competenze affidate all'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione dal *decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 39*, e successive modificazioni.

4. Assegnazione al telelavoro e reintegrazione nella sede originaria.

1. L'amministrazione assegna il dipendente al telelavoro sulla base di criteri previsti dalla contrattazione collettiva, che, fra l'altro, consentano di valorizzare i benefici sociali e personali del telelavoro.
2. La prestazione di telelavoro può effettuarsi nel domicilio del dipendente a condizione che sia ivi disponibile un ambiente di lavoro di cui l'amministrazione abbia preventivamente verificato la conformità alle norme generali di prevenzione e sicurezza delle utenze domestiche.
3. Il dipendente addetto al telelavoro può richiedere per iscritto all'amministrazione di appartenenza di essere reintegrato nella sede di lavoro originaria non prima che sia trascorso un congruo periodo di tempo fissato dal progetto di cui all'articolo 3.

5. Postazione di telelavoro.

1. La postazione di telelavoro è il sistema tecnologico costituito da un insieme di apparecchiature e di programmi informatici, che consente lo svolgimento di attività di telelavoro.
2. La postazione di telelavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura ed a spese dell'amministrazione interessata, sulla quale gravano altresì la manutenzione e la gestione di sistemi di supporto per il dipendente ed i relativi costi.
3. I collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione di telelavoro debbono essere attivati a cura ed a spese dell'amministrazione interessata, sulla quale gravano altresì tutte le spese di gestione e di manutenzione.
4. Sulla base di una specifica analisi dei rischi, l'amministrazione garantisce adeguati livelli di sicurezza delle comunicazioni tra la postazione di telelavoro ed il proprio sistema informativo.
5. La postazione di telelavoro può essere utilizzata esclusivamente per le attività inerenti al rapporto di lavoro.
6. Nell'ambito del progetto di cui all'articolo 3, le amministrazioni definiscono le modalità per assicurare adeguate comunicazioni con il contesto organizzativo nel quale il dipendente opera.

6. Regole tecniche.

1. L'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione (1) fissa le eventuali regole tecniche per il telelavoro, anche con riferimento alla rete unitaria delle pubbliche amministrazioni, alle tecnologie per l'identificazione, alle esigenze di adeguamento all'evoluzione scientifica e tecnologica ed alla tutela della sicurezza dei dati(2).

(1) La denominazione «Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione» è da intendersi sostituita da quella di «Centro nazionale per l'informatica nella pubblica amministrazione» ai sensi di quanto disposto dall'art. 176, *D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196*.

(2) Le regole tecniche per il telelavoro sono state emanate con Delib. 31 maggio 2001, n. 16/2001 (Gazz. Uff. 2 luglio 2001, n. 151).

7. Verifica dell'adempimento della prestazione.

1. Il progetto di cui all'articolo 3 determina i criteri, orientati ai risultati, per l'individuazione di parametri qualitativi e quantitativi delle prestazioni da svolgere mediante ricorso al telelavoro.
2. La verifica dell'adempimento della prestazione è effettuata dal dirigente, alla stregua dei predetti parametri.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

8. Trattamento economico e normativo.

1. La contrattazione collettiva, in relazione alle diverse forme di telelavoro, adegua alle specifiche modalità della prestazione la disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro, garantendo in ogni caso un trattamento equivalente a quello dei dipendenti impiegati nella sede di lavoro e, in particolare, una adeguata tutela della salute e della sicurezza del lavoro.
2. La contrattazione collettiva definisce le modalità per l'accesso al domicilio del dipendente addetto al telelavoro dei soggetti aventi competenza in materia di salute, sicurezza e manutenzione.

9. Norma finale.

1. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, applicano le norme legislative, regolamentari e contrattuali in modo tale da favorire la progettazione, l'introduzione, l'organizzazione e la gestione di forme di telelavoro come regolate dal presente decreto.

³¹ Lgs. 30-3-2001 n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Articolo 52

Disciplina delle mansioni.

(Art. 56 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 25 del D.Lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 15 del D.Lgs n. 387 del 1998)

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dai contratti collettivi, ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto dello sviluppo professionale o di procedure concorsuali o selettive. L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.
2. Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore:
 - a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti come previsto al comma 4;
 - b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.
3. Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.
4. Nei casi di cui al comma 2, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore. Qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopperire a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente è assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.
5. Al fuori delle ipotesi di cui al comma 2, è nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggiore onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.
6. Le disposizioni del presente articolo si applicano in sede di attuazioni della nuova disciplina degli ordinamenti professionali prevista dai contratti collettivi e con la decorrenza da questi stabilita. I medesimi contratti collettivi possono regolare diversamente gli effetti di cui ai commi 2, 3 e 4. Fino a tale data, in nessun caso lo svolgimento di mansioni superiori rispetto alla qualifica di appartenenza, può comportare il diritto ad avanzamenti automatici nell'inquadramento professionale del lavoratore.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

³²D.P.R. 9-5-1994 n. 487

Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi.

Publicato nella Gazz. Uff. 9 agosto 1994, n. 185, S.O.

5. Categorie riservatarie e preferenze.

1. Nei pubblici concorsi, le riserve di posti, di cui al successivo comma 3 del presente articolo, già previste da leggi speciali in favore di particolari categorie di cittadini, non possono complessivamente superare la metà dei posti messi a concorso.

2. Se, in relazione a tale limite, sia necessaria una riduzione dei posti da riservare secondo legge, essa si attua in misura proporzionale per ciascuna categoria di aventi diritto a riserva.

3. Qualora tra i concorrenti dichiarati idonei nella graduatoria di merito ve ne siano alcuni che appartengono a più categorie che danno titolo a differenti riserve di posti, si tiene conto prima del titolo che dà diritto ad una maggiore riserva nel seguente ordine:

1) riserva di posti a favore di coloro che appartengono alle categorie di cui alla *legge 2 aprile 1968, n. 482*, e successive modifiche ed integrazioni, o equiparate, calcolata sulle dotazioni organiche dei singoli profili professionali o categorie nella percentuale del 15%, senza computare gli appartenenti alle categorie stesse vincitori del concorso;

2) riserva di posti ai sensi dell'articolo 3, comma 65, della *legge 24 dicembre 1993, n. 537*, a favore dei militari in ferma di leva prolungata e di volontari specializzati delle tre Forze armate congedati senza demerito al termine della ferma o rafferma contrattuale nel limite del 20 per cento delle vacanze annuali dei posti messi a concorso ⁽¹⁾;

3) riserva del 2 per cento dei posti destinati a ciascun concorso, ai sensi dell'articolo 40, secondo comma, della *legge 20 settembre 1980, n. 574*, per gli ufficiali di complemento dell'Esercito, della Marina e dell'Aeronautica che hanno terminato senza demerito la ferma biennale(1).

4. Le categorie di cittadini che nei pubblici concorsi hanno preferenza a parità di merito e a parità di titoli sono appresso elencate. A parità di merito i titoli di preferenza sono:

1) gli insigniti di medaglia al valor militare;

2) i mutilati ed invalidi di guerra ex combattenti;

3) i mutilati ed invalidi per fatto di guerra;

4) i mutilati ed invalidi per servizio nel settore pubblico e privato;

5) gli orfani di guerra;

6) gli orfani dei caduti per fatto di guerra;

7) gli orfani dei caduti per servizio nel settore pubblico e privato;

8) i feriti in combattimento;

9) gli insigniti di croce di guerra o di altra attestazione speciale di merito di guerra, nonché i capi di famiglia numerosa;

10) i figli dei mutilati e degli invalidi di guerra ex combattenti;

11) i figli dei mutilati e degli invalidi per fatto di guerra;

12) i figli dei mutilati e degli invalidi per servizio nel settore pubblico e privato;

13) i genitori vedovi non risposati, i coniugi non risposati e le sorelle ed i fratelli vedovi o non sposati dei caduti di guerra(1);

14) i genitori vedovi non risposati, i coniugi non risposati e le sorelle ed i fratelli vedovi o non sposati dei caduti per fatto di guerra(1);

15) i genitori vedovi non risposati, i coniugi non risposati e le sorelle ed i fratelli vedovi o non sposati dei caduti per servizio nel settore pubblico o privato(1);

16) coloro che abbiano prestato servizio militare come combattenti;

17) coloro che abbiano prestato lodevole servizio a qualunque titolo, per non meno di un anno nell'amministrazione che ha indetto il concorso;

18) i coniugati e i non coniugati con riguardo al numero dei figli a carico;

19) gli invalidi ed i mutilati civili;

20) militari volontari delle Forze armate congedati senza demerito al termine della ferma o rafferma(2).

5. A parità di merito e di titoli la preferenza è determinata:

a) dal numero dei figli a carico, indipendentemente dal fatto che il candidato sia coniugato o meno;

b) dall'aver prestato lodevole servizio nelle amministrazioni pubbliche;

c) dalla maggiore età(3).



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

-
- (1) Numero così sostituito dall'art. 5, *D.P.R. 30 ottobre 1996, n. 693* (Gazz. Uff. 4 febbraio 1997, n. 28).
(2) Comma così corretto con avviso pubblicato nella Gazz. Uff. 30 giugno 1995, n. 151.
(3) L'art. 3, comma 7, *L. 15 maggio 1997, n. 127*, come modificato dall'art. 2, *L. 16 giugno 1998, n. 191*, ha disposto che, se due o più candidati ottengono, a conclusione delle operazioni di valutazione dei titoli e delle prove di esame, pari punteggio, sia preferito il candidato più giovane di età.

³³ Lgs. 30-3-2001 n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Publicato nella Gazz. Uff. 9 maggio 2001, n. 106, S.O.

Articolo 57

Pari opportunità.

(Art. 61 del *D.Lgs. n. 29 del 1993*, come sostituito dall'art. 29 del *D.Lgs. n. 546 del 1993*, successivamente modificato prima dall'art. 43, comma 8 del *D.Lgs. n. 80 del 1998* e poi dall'art. 17 del *D.Lgs. n. 387 del 1998*).

1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);

b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;

c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

2. Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

³⁴ D.P.R. 28-12-2000 n. 445

Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa. (Testo

A).

Publicato nella Gazz. Uff. 20 febbraio 2001, n. 42, S.O.

Sezione III - Trasmissione di documenti

Articolo 14 (R)

Trasmissione del documento informatico.

1. Il documento informatico trasmesso per via telematica si intende inviato e pervenuto al destinatario, se trasmesso all'indirizzo elettronico da questi dichiarato.

2. La data e l'ora di formazione, di trasmissione o di ricezione di un documento informatico, redatto in conformità alle disposizioni del presente testo unico e alle regole tecniche di cui agli articoli 8, comma 2 e 9, comma 4, sono opponibili ai terzi.

3. La trasmissione del documento informatico per via telematica, con modalità che assicurino l'avvenuta consegna, equivale alla notificazione per mezzo della posta nei casi consentiti dalla legge.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

Sezione IV - Copie autentiche, autenticazione di sottoscrizioni

Articolo 18 (L-R)

Copie autentiche.

1. Le copie autentiche, totali o parziali, di atti e documenti possono essere ottenute con qualsiasi procedimento che dia garanzia della riproduzione fedele e duratura dell'atto o documento. Esse possono essere validamente prodotte in luogo degli originali. (L)
2. L'autenticazione delle copie può essere fatta dal pubblico ufficiale dal quale è stato emesso o presso il quale è depositato l'originale, o al quale deve essere prodotto il documento, nonché da un notaio, cancelliere, segretario comunale, o altro funzionario incaricato dal sindaco. Essa consiste nell'attestazione di conformità con l'originale scritta alla fine della copia, a cura del pubblico ufficiale autorizzato, il quale deve altresì indicare la data e il luogo del rilascio, il numero dei fogli impiegati, il proprio nome e cognome, la qualifica rivestita nonché apporre la propria firma per esteso ed il timbro dell'ufficio. Se la copia dell'atto o documento consta di più fogli il pubblico ufficiale appone la propria firma a margine di ciascun foglio intermedio. Per le copie di atti e documenti informatici si applicano le disposizioni contenute nell'articolo 20. (L)
3. Nei casi in cui l'interessato debba presentare alle amministrazioni o ai gestori di pubblici servizi copia autentica di un documento, l'autenticazione della copia può essere fatta dal responsabile del procedimento o da qualsiasi altro dipendente competente a ricevere la documentazione, su esibizione dell'originale e senza obbligo di deposito dello stesso presso l'amministrazione procedente. In tal caso la copia autentica può essere utilizzata solo nel procedimento in corso. (R).

Capo III - Semplificazione della documentazione amministrativa

Sezione I - istanze e dichiarazioni da presentare alla pubblica amministrazione

Articolo 38 (L)

Modalità di invio e sottoscrizione delle istanze.

1. Tutte le istanze e le dichiarazioni da presentare alla pubblica amministrazione o ai gestori o esercenti di pubblici servizi possono essere inviate anche per fax e via telematica. (L)
2. Le istanze e le dichiarazioni inviate per via telematica sono valide:
 - a) se sottoscritte mediante la firma digitale, basata su di un certificato qualificato, rilasciato da un certificatore accreditato, e generata mediante un dispositivo per la creazione di una firma sicura;
 - b) ovvero quando l'autore è identificato dal sistema informatico con l'uso della carta d'identità elettronica o della carta nazionale dei servizi (L)(1)
3. Le istanze e le dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà da produrre agli organi della amministrazione pubblica o ai gestori o esercenti di pubblici servizi sono sottoscritte dall'interessato in presenza del dipendente addetto ovvero sottoscritte e presentate unitamente a copia fotostatica non autenticata di un documento di identità del sottoscrittore. La copia fotostatica del documento è inserita nel fascicolo. Le istanze e la copia fotostatica del documento di identità possono essere inviate per via telematica; nei procedimenti di aggiudicazione di contratti pubblici, detta facoltà è consentita nei limiti stabiliti dal regolamento di cui all'articolo 15, comma 2 della legge 15 marzo 1997, n. 59. (L).

(1) Comma così sostituito dall'art. 9, D.Lgs. 23 gennaio 2002, n. 10.

³⁵ L. 7-8-1990 n. 241

Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi.

Pubblicata nella Gazz. Uff. 18 agosto 1990, n. 192.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

6.1. Il responsabile del procedimento:

- a) valuta, ai fini istruttori, le condizioni di ammissibilità, i requisiti di legittimazione ed i presupposti che siano rilevanti per l'emanazione di provvedimento;
- b) accerta di ufficio i fatti, disponendo il compimento degli atti all'uopo necessari, e adotta ogni misura per l'adeguato e sollecito svolgimento dell'istruttoria. In particolare, può chiedere il rilascio di dichiarazioni e la rettifica di dichiarazioni o istanze erronee o incomplete e può esperire accertamenti tecnici ed ispezioni ed ordinare esibizioni documentali;
- c) propone l'indizione o, avendone la competenza, indice le conferenze di servizi di cui all'articolo 14;
- d) cura le comunicazioni, le pubblicazioni e le modificazioni previste dalle leggi e dai regolamenti;
- e) adotta, ove ne abbia la competenza, il provvedimento finale, ovvero trasmette gli atti all'organo competente per l'adozione

³⁶D.P.R. 9-5-1994 n. 487

Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi.

Publicato nella Gazz. Uff. 9 agosto 1994, n. 185, S.O.

9. Commissioni esaminatrici.

1. Le commissioni esaminatrici dei concorsi previste dagli articoli precedenti sono nominate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri nei casi di concorsi unici e con provvedimento del competente organo amministrativo negli altri casi. Questi ne dà comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica(1).

2. Le commissioni esaminatrici di concorso sono composte da tecnici esperti nelle materie oggetto del concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime e non possono farne parte, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 23 dicembre 1993, n. 546, i componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione interessata, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali. Almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, salva motivata impossibilità, è riservato alle donne, in conformità all'art. 29 del sopra citato decreto legislativo. Nel rispetto di tali principi, esse, in particolare, sono così composte:

a) per i concorsi ai profili professionali di categoria o qualifica settima e superiori: da un consigliere di Stato, o da un magistrato o avvocato dello Stato di corrispondente qualifica, o da un dirigente generale od equiparato, con funzioni di presidente, e da due esperti nelle materie oggetto del concorso; le funzioni di segretario sono svolte da un funzionario appartenente alla ottava qualifica funzionale o, in carenza, da un impiegato di settima qualifica. Per gli enti locali territoriali la presidenza delle commissioni di concorsi può essere assunta anche da un dirigente della stessa amministrazione o di altro ente territoriale(2);

b) per i concorsi per la quinta e la sesta qualifica o categoria: da un dirigente o equiparato, con funzioni di presidente, e da due esperti nelle materie oggetto del concorso; le funzioni di segretario sono svolte da un impiegato appartenente alla settima qualifica o categoria;

c) per le prove selettive previste dal capo terzo del presente regolamento, relative a quei profili per il cui accesso si fa ricorso all'art. 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56(3), e successive modifiche ed integrazioni: da un dirigente con funzioni di presidente e da due esperti nelle materie oggetto della selezione; le funzioni di segretario sono svolte da un impiegato appartenente alla sesta qualifica o categoria.

3. Le commissioni esaminatrici dei concorsi per esami o per titoli ed esami possono essere suddivise in sottocommissioni, qualora i candidati che abbiano sostenuto le prove scritte superino le 1.000 unità, con l'integrazione di un numero di componenti, unico restando il presidente, pari a quello delle commissioni originarie e di un segretario aggiunto. A ciascuna delle sottocommissioni non può essere assegnato un numero inferiore a 500(1).

4. Il presidente ed i membri delle commissioni esaminatrici possono essere scelti anche tra il personale in quiescenza che abbia posseduto, durante il servizio attivo, la qualifica richiesta per i concorsi sopra indicati. L'utilizzazione del personale in quiescenza non è consentita se il rapporto di servizio sia stato risolto per motivi disciplinari, per ragioni di salute o per decadenza dall'impiego comunque determinata e, in ogni caso, qualora la decorrenza del collocamento a riposo risalga ad oltre un triennio dalla data di pubblicazione del bando di concorso.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

5. Possono essere nominati in via definitiva i supplenti tanto per il presidente quanto per i singoli componenti la commissione. I supplenti intervengono alle sedute della commissione nelle ipotesi di impedimento grave e documentato degli effettivi.

6. Alle commissioni di cui al comma 2, lettere a) e b), del presente articolo possono essere aggregati membri aggiunti per gli esami di lingua straniera e per le materie speciali(1).

7. Quando le prove scritte abbiano luogo in più sedi, si costituisce in ciascuna sede un comitato di vigilanza, presieduto da un membro della commissione ovvero da un impiegato dell'amministrazione di qualifica o categoria non inferiore all'ottava, e costituita da due impiegati di qualifica o categoria non inferiore alla settima e da un segretario scelto tra gli impiegati di settima o sesta qualifica o categoria.

8. Gli impiegati nominati presidente e membri dei comitati di vigilanza sono scelti fra quelli in servizio nella sede di esame, a meno che, per giustificate esigenze di servizio, sia necessario destinare a tale funzione impiegati residenti in altra sede.

(1) Comma così sostituito dall'art. 9, D.P.R. 30 ottobre 1996, n. 693 (Gazz. Uff. 4 febbraio 1997, n. 28).

(2) Lettera così sostituita dall'art. 9, D.P.R. 30 ottobre 1996, n. 693 (Gazz. Uff. 4 febbraio 1997, n. 28).

(3) Comma così modificato dall'art. 9, D.P.R. 30 ottobre 1996, n. 693 (Gazz. Uff. 4 febbraio 1997, n. 28).

³⁷ D.P.C.M. 27 dicembre 1988

Disciplina dell'avviamento e della selezione dei lavoratori iscritti nelle liste di collocamento ai fini dell'assunzione nella pubblica amministrazione

Pubblicato nella Gazz. Uff. 31 dicembre 1988, n. 306.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Vista la legge 29 marzo 1983, n. 93, legge quadro sul pubblico impiego;

Vista la legge 22 agosto 1985, n. 444, recante provvedimenti intesi al sostegno dell'occupazione mediante copertura dei posti disponibili nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti locali;

Vista la legge 28 febbraio 1987, n. 56, recante norme sull'organizzazione del mercato del lavoro, e in particolare l'art. 16 in materia di assunzioni di personale presso le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti pubblici ivi indicati;

Visto il decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito con modificazioni nella legge 20 maggio 1988, n. 160, recante norme in materia previdenziale, di occupazione giovanile e di mercato del lavoro, nonché per il potenziamento del sistema informatico del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, e in particolare l'art. 4, commi da 4-bis a 5, concernenti modifiche ed integrazioni all'art. 16 della sopracitata legge 28 febbraio 1987, n. 56;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 1 febbraio 1986, n. 13, recettivo dell'accordo intercompartimentale di cui all'art. 12 della legge 29 marzo 1983, n. 93, relativo al triennio 1985-1987;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 10 giugno 1986, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 190 del 18 agosto 1986, concernente snellimento delle procedure dei concorsi di ammissione agli impieghi nelle amministrazioni statali;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 18 settembre 1987, n. 392, concernente modalità e criteri per l'avviamento e la selezione dei lavoratori ai sensi dell'art. 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, recante norme sull'organizzazione del mercato del lavoro;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 29 settembre 1988, registrato alla Corte dei conti il 1 dicembre 1988, registro n. 12 Presidenza, foglio n. 74, recante delega di funzioni all'on. dott. Paolo Cirino Pomicino, Ministro senza portafoglio incaricato per la funzione pubblica;

Sentite le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

Sentito il Ministro del lavoro e della previdenza sociale;

Decreta:

1. Campo di applicazione.

1. In attuazione dell'art. 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 e successive modificazioni ed integrazioni, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, gli enti pubblici non economici a carattere nazionale e quelli che svolgono attività in una o più regioni, le province, i comuni e le unità sanitarie locali sono tenuti ad osservare



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

le modalità di cui al presente decreto ai fini dell'assunzione di personale civile, con rapporto a tempo indeterminato o determinato ed a tempo pieno o parziale, in qualifiche, categorie o profili professionali per l'accesso ai quali occorre il possesso del titolo di studio non superiore a quello della scuola dell'obbligo e, ove richiesto, di una specifica professionalità.

2. Per professionalità s'intende la preparazione o la qualificazione o la specializzazione desumibili dalla qualifica o categoria o dal profilo professionale, ricondotta in ogni caso da parte delle amministrazioni assumentanti anche mediante equiparazione - salva ulteriore specificazione in sede di contrattazione di comparto - alle qualifiche di iscrizione dei lavoratori nelle liste di collocamento delle sezioni circoscrizionali per l'impiego e accertata in sede di selezione.

3. Le procedure di cui al presente decreto non si applicano all'assunzione di lavoratori in possesso di professionalità ricompresa nel ristretto numero di categorie di alta specializzazione stabilite ai sensi dell'art. 34 della *legge 20 maggio 1970, n. 300*.

2. Programmazione delle assunzioni.

1. Le amministrazioni e gli enti di cui all'art. 1 programmano il fabbisogno di personale in modo da rendere annuale la cadenza dei bandi di offerta di lavoro e delle richieste di avviamento a selezione per le assunzioni a tempo indeterminato, pieno o parziale, e per quelle a tempo determinato concernenti progetti e prevedibili esigenze, ivi comprese quelle a carattere eccezionale o stagionale.

2. Ai fini delle assunzioni a tempo indeterminato, le amministrazioni e gli enti, dedotte le aliquote percentuali di posti riservati obbligatoriamente alle assunzioni di lavoratori appartenenti a categorie protette, determinano annualmente nel rispetto delle disposizioni della legge finanziaria il numero dei posti da ricoprire per singoli profili professionali, distinguendo l'aliquota percentuale di posti da riservare ai dipendenti in servizio, quella di cui all'art. 19 della *legge 24 dicembre 1986, n. 958*, ed il numero di posti da ricoprire mediante il ricorso alle procedure di cui al presente decreto.

3. I dipendenti aventi titolo alla riserva di posti partecipano alle prove selettive previste dal presente decreto di norma unitamente ai lavoratori iscritti nelle liste di collocamento appositamente avviati e convocati. Per la copertura di posti riservati a dipendenti in servizio ed ai destinatari dell'art. 19 della *legge 24 dicembre 1986, n. 958*, eventualmente dagli stessi non ricoperti, si provvede con lavoratori da assumere con le procedure previste dal presente decreto.

3. Iscrizione nelle liste.

1. I lavoratori interessati alle selezioni per l'assunzione nelle amministrazioni e negli enti di cui all'art. 1, comma 1, devono essere iscritti nelle liste di collocamento o in quelle di mobilità e devono essere collocati nella graduatoria della sezione circoscrizionale per l'impiego nel cui ambito territoriale insiste il comune di residenza ovvero della sezione ove essi abbiano trasferito l'iscrizione ai sensi dell'art. 1, comma 4, della *legge 28 febbraio 1987, n. 56*. In ogni caso, per essere avviati a selezione, i lavoratori debbono essere in possesso dei requisiti generali di ammissione agli impieghi pubblici di cui all'art. 2 del *decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3* e successive modifiche ed integrazioni, salva diversa previsione da parte degli ordinamenti, da specificare da parte delle amministrazioni e degli enti nella richiesta di avviamento o nel bando di offerta di lavoro.

2. Le sezioni circoscrizionali per l'impiego formano, alla data del 31 dicembre di ciascun anno, le graduatorie annuali per categoria, qualifica o profilo professionale sulla base degli elementi di cui alla tabella allegata al presente decreto, valutati uniformemente in tutto il territorio nazionale secondo i coefficienti ivi indicati. I lavoratori iscritti nelle liste circoscrizionali per il collocamento in agricoltura, in possesso dei prescritti requisiti, sono iscritti a richiesta, con l'anzianità maturata nelle stesse liste, nelle graduatorie della sezione circoscrizionale per l'impiego nel cui territorio è compreso il comune di residenza.

3. I lavoratori indicati nei commi 1 e 2 possono chiedere, per il tramite della sezione circoscrizionale per l'impiego presso la quale sono iscritti, l'inserimento anche nella graduatoria di un'altra sezione circoscrizionale per l'impiego, ancorché di regione diversa, mantenendo l'iscrizione nella prima e con lo stesso punteggio acquisito nella medesima. Le variazioni di punteggio operate dalla sezione di prima iscrizione sono tempestivamente da questa comunicate alla seconda sezione.

4. Hanno titolo a partecipare alle selezioni per l'assunzione:

a) presso le amministrazioni e gli enti a carattere infraregionale o uffici periferici anche di amministrazioni e di enti a carattere nazionale e pluriregionale, il cui ambito territoriale di competenza è compreso o coincide con quello di una sezione circoscrizionale per l'impiego, i lavoratori inseriti nella graduatoria della sezione stessa;



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

b) presso le amministrazioni e gli enti, o uffici periferici, il cui ambito territoriale è compreso o coincide con quello di più sezioni della stessa provincia o della stessa regione, i lavoratori inseriti nelle graduatorie di tutte le sezioni circoscrizionali per l'impiego rispettivamente interessate;

c) presso le sedi ministeriali delle amministrazioni centrali dello Stato, le sedi delle direzioni generali e centrali delle amministrazioni ad ordinamento autonomo e degli enti a carattere nazionale o ultraregionale e le strutture alle sedi stesse direttamente riferibili, i lavoratori iscritti nella graduatoria di qualsiasi sezione circoscrizionale per l'impiego operante nel territorio nazionale.

5. Non possono, in ogni caso, partecipare alla selezione:

a) coloro che sono esclusi dall'elettorato attivo;

b) coloro che sono stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una pubblica amministrazione o dichiarati decaduti per avere conseguito l'impiego mediante produzione di documenti falsi o viziati da invalidità insanabile;

c) i dipendenti dello Stato o di enti pubblici collocati a riposo anche in applicazione di disposizioni a carattere transitorio e speciale.

6. Il lavoratore aspirante all'avviamento a selezione deve dichiarare alla sezione di iscrizione, ai sensi della legge 4 gennaio 1968, n. 15, il possesso dei requisiti generali di ammissione agli impieghi e la non sussistenza delle ipotesi di esclusione di cui al comma 5, ed è tenuto successivamente, a comunicarne ogni variazione. È comunque riservato all'amministrazione o ente che proceda all'assunzione di provvedere all'accertamento di titoli e requisiti nei modi di legge.

7. I lavoratori che si trovino nelle condizioni di cui all'art. 30 della legge 31 maggio 1975, n. 191, come sostituito dall'art. 19 della legge 24 dicembre 1986, n. 958 debbono produrre alle sezioni circoscrizionali per l'impiego apposita certificazione rilasciata dagli organismi militari competenti. La sezione circoscrizionale per l'impiego annota il titolo a fianco dei nomi dei lavoratori interessati nella graduatoria degli iscritti nelle liste di collocamento.

8. Ai fini delle assunzioni con rapporti a tempo parziale, a tempo determinato e a breve termine presso le amministrazioni o enti di cui all'art. 1, i lavoratori interessati debbono espressamente dichiarare la propria disponibilità a tali particolari tipi di rapporto distintamente alle sezioni di cui ai commi 1 e 3 e rispettivamente per ciascun tipo di rapporto. La dichiarazione può essere resa ad una sola delle predette sezioni e si intende revocata qualora il lavoratore non risponda alla convocazione o rifiuti l'avviamento a selezione, limitatamente al relativo tipo di rapporto. Le sezioni circoscrizionali per l'impiego formano, con le modalità di cui al comma 2, separate graduatorie dei lavoratori che abbiano dichiarato la disponibilità ai predetti rapporti.

9. Le graduatorie di cui ai commi 2 e 8 sono stabilite dalla Commissione circoscrizionale per l'impiego e sono pubblicate mediante affissione all'albo della sezione.

4. Procedure per l'avviamento a selezione a livello locale o periferico.

1. Le amministrazioni e gli enti con circoscrizione amministrativa, anche periferica, compresa in quella di competenza di una sola sezione circoscrizionale per l'impiego inoltrano direttamente alla sezione medesima la richiesta di avviamento a selezione di un numero di lavoratori pari a quello dei posti da ricoprire, con l'indicazione del titolo di studio, della qualifica di iscrizione nelle liste di collocamento e del livello retributivo. La sezione circoscrizionale per l'impiego, entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta salvo eccezionale e motivato impedimento, procede ad avviare a selezione i lavoratori nel numero richiesto secondo l'ordine di graduatoria degli iscritti aventi i titoli indicati nella richiesta stessa.

2. Le amministrazioni e gli enti con circoscrizione amministrativa, anche periferica, compresa in quelle di competenza di più sezioni circoscrizionali per l'impiego, inoltrano a ciascuna di dette sezioni richiesta di tanti lavoratori per quanti sono i posti da ricoprire. La richiesta deve essere trasmessa anche all'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, nel caso in cui siano interessate più circoscrizioni della stessa provincia, ovvero all'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, nel caso in cui siano interessate circoscrizioni di province diverse, perché formulino, sulla base dei punteggi comunicati dalle sezioni circoscrizionali interessate, apposita graduatoria unica integrata dei lavoratori individuati dalle sezioni medesime secondo l'ordine delle rispettive graduatorie approvate. La graduatoria unica è resa pubblica mediante affissione all'albo degli uffici e delle sezioni interessate. L'ufficio provinciale o l'ufficio regionale del lavoro, entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta salvo eccezionale e motivato impedimento, procedono ad avviare a selezione i lavoratori secondo l'ordine della graduatoria unica in numero pari a quello dei posti da ricoprire.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

3. La selezione dei lavoratori è effettuata dall'amministrazione o dall'ente seguendo l'ordine di avvio indicato, rispettivamente, dalla sezione circoscrizionale per l'impiego o dall'ufficio provinciale o regionale del lavoro.

4. Le amministrazioni e gli enti obbligati ad assumere militari in ferma di leva prolungata e volontari specializzati delle tre Forze armate congedati senza demerito al termine della ferma o rafferma contratta debbono indicare nella richiesta di avviamento il numero dei posti riservati ai lavoratori aventi diritto ai sensi dell'art. 30, comma 1, della *legge 31 maggio 1975, n. 191*, modificato dall'art. 19 della *legge 24 dicembre 1986, n. 958*. La conseguente comunicazione di avviamento o di graduatoria unica deve espressamente indicare i lavoratori aventi titolo, individuati secondo l'ordine di graduatoria di sezione tra quelli che hanno presentato le dichiarazioni di cui all'art. 3, comma 7. In carenza di lavoratori aventi titolo, la sezione procede all'avvio di altrettanti lavoratori dalla graduatoria.

5. Modalità di assunzione nelle sedi centrali.

1. Ai fini delle assunzioni nelle sedi centrali delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e degli enti pubblici non economici a carattere nazionale e di quelli che svolgono attività in più regioni, i lavoratori iscritti nelle liste delle sezioni circoscrizionali per l'impiego, interessati a tali assunzioni, presentano domanda secondo le modalità e nei termini previsti dai bandi di offerta di lavoro emanati dalle amministrazioni e dagli enti predetti, pubblicati nella Gazzetta Ufficiale e diffusi con ogni mezzo di informazione anche radio-televisiva.

2. I bandi debbono indicare il numero dei posti offerti per profilo professionale, l'aliquota di posti riservati alle assunzioni di cui all'art. 19 della *legge 24 dicembre 1986, n. 958*, nonché il numero massimo di posizione che i lavoratori debbono aver conseguito nelle graduatorie delle sezioni circoscrizionali per poter partecipare alla relativa procedura e che non può essere inferiore a quello dei posti destinati rispettivamente alle due aliquote.

3. Le domande degli aspiranti, compilate su modelli predisposti dalle singole Amministrazioni, devono in ogni caso essere corredate, a pena di nullità, da apposita certificazione della Sezione circoscrizionale per l'impiego di cui all'art. 1, comma 4, della *legge 28 febbraio 1987, n. 56*, attestante l'iscrizione nelle liste di collocamento della medesima e la relativa qualifica, nonché la posizione ed il punteggio della graduatoria di cui all'art. 3, comma 2. L'attestazione può essere apposta anche in calce alla domanda.

4. Le amministrazioni e gli enti, con riferimento alla qualifica, categoria o profilo professionale di cui al bando di offerta di lavoro, formulano apposita graduatoria integrata delle domande presentate, ordinata secondo il punteggio attestato dalle sezioni circoscrizionali per l'impiego. Nella graduatoria sono evidenziati i nomi degli aventi titolo alla riserva di posti richiamata al precedente comma 2.

5. La graduatoria è resa pubblica con le stesse modalità previste per il bando di offerta di lavoro. Entro dieci giorni dalla pubblicazione i lavoratori possono proporre opposizione all'amministrazione o all'ente avverso la posizione in graduatoria se derivante da errata trascrizione del punteggio. La rettifica è effettuata nei cinque giorni successivi.

6. La collocazione nella graduatoria integrata costituisce ordine di precedenza per la convocazione dei lavoratori per le prove selettive. I lavoratori sono convocati per la selezione in numero pari ai posti da ricoprire.

6. Selezione.

1. Le amministrazioni e gli enti, entro venti giorni dalla ricezione delle comunicazioni di avviamento di cui all'art. 4 ovvero dalla pubblicazione delle graduatorie ai sensi dell'art. 5, debbono convocare i lavoratori alle prove selettive indicando giorno e luogo di svolgimento delle stesse.

2. La selezione deve consistere nello svolgimento di prove pratiche attitudinali ovvero in sperimentazioni lavorative i cui contenuti sono da determinare con riferimento a quelli previsti nelle declaratorie e nei mansionari di qualifica, categoria o profilo professionale dei comparti di appartenenza od eventualmente anche delle singole amministrazioni.

3. La selezione deve tendere ad accertare esclusivamente l'idoneità del lavoratore a svolgere le mansioni proprie della qualifica, categoria o profilo professionale e non comporta valutazione emulativa. Si procede alla formazione di una graduatoria di merito soltanto nei confronti dei dipendenti interni concorrenti per la copertura dell'aliquota di posti ad essi riservata.

4. Con apposito provvedimento dei competenti organi delle amministrazioni ed enti tenuti all'osservanza del presente decreto, per ciascun profilo professionale, qualifica o categoria del personale per la cui assunzione è prescritto l'obbligo di ricorso alle procedure previste dall'articolo 16 della *legge 28 febbraio 1987, n. 56*, e successive modificazioni ed integrazioni, sono indicati espressamente gli indici di riscontro dell'idoneità ai quali i selettori dovranno attenersi strettamente nell'esecuzione del riscontro.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

5. Alla sostituzione dei lavoratori che non abbiano risposto alla convocazione o non abbiano superato le prove o non abbiano accettato la nomina ovvero non siano più in possesso dei requisiti richiesti si provvede fino alla copertura dei posti con ulteriori avviamenti effettuati, secondo l'ordine della stessa graduatoria vigente al momento della richiesta, in seguito alla comunicazione da parte dell'ente dell'esito del precedente avviamento.

6. Le operazioni di selezione sono effettuate, a pena di nullità, in luogo aperto al pubblico previa affissione di apposito avviso all'albo dell'amministrazione o dell'ente. Ad esse provvede un'apposita commissione composta da un funzionario dell'amministrazione o dell'ente e da due esperti scelti tra il personale, anche in quiescenza, della pubblica amministrazione fino alla completa copertura dei posti complessivamente indicati nella richiesta di avviamento o nel bando di offerta di lavoro. Per le assunzioni di personale a tempo determinato di cui all'art. 8, commi 2 e 4, in relazione alla precarietà del rapporto e alla semplicità delle mansioni, il riscontro di idoneità può essere eseguito da un funzionario dell'amministrazione o dell'ente(1).

(1) Con D.M. 1 febbraio 1990 (Gazz. Uff. 24 aprile 1990, n. 95) è stato determinato il contenuto delle prove selettive di cui al presente art. 6.

7. Assunzioni in servizio.

1. Le amministrazioni e gli enti interessati procedono a nominare in prova e ad immettere in servizio i lavoratori utilmente selezionati, anche singolarmente o per scaglioni, nel rispetto dell'ordine di avviamento o di quello di graduatoria integrata.

2. La presentazione dei documenti di rito attestanti il possesso dei requisiti richiesti per l'ammissione all'impiego pubblico deve avvenire entro il primo mese di servizio.

3. La documentazione, ove incompleta o affetta da vizio sanabile, può essere regolarizzata a cura dell'interessato entro trenta giorni dalla data di ricezione di apposito invito, a pena di decadenza dall'impiego.

4. I provvedimenti di nomina sono immediatamente esecutivi, salva la sopravvenienza di inefficacia per effetto del riscontro negativo degli organi di controllo.

5. Le prestazioni di servizio rese rispettivamente fino al giorno della decadenza o della comunicazione del riscontro negativo degli organi di controllo devono essere comunque compensate.

6. Entro tre giorni dall'assunzione in servizio ovvero dalla cessazione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro, le amministrazioni e gli enti sono tenuti a darne comunicazione alla Sezione circoscrizionale per l'impiego di provenienza del lavoratore.

7. Qualunque spesa eventualmente sostenuta dal lavoratore in relazione agli adempimenti procedurali di cui al presente decreto resta a suo carico.

8. Assunzioni a tempo indeterminato.

1. Le amministrazioni e gli enti ai quali i rispettivi ordinamenti consentono la costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato, ivi compresi quelli a carattere stagionale, provvedono alle relative assunzioni previa selezione dei lavoratori iscritti nelle apposite graduatorie di cui all'art. 3, comma 8, avviati dalle sezioni circoscrizionali per l'impiego sul cui territorio è da eseguire il lavoro.

2. Nei casi in cui, relativamente ai servizi di igiene e di assistenza sanitaria, scolastica e domiciliare, gli ordinamenti consentono l'assunzione a termine di personale di talune qualifiche, categorie o profili per sopperire tempestivamente ad imprevedibili ed indilazionabili esigenze connesse con la temporanea assenza e l'immediata sostituzione di dipendenti direttamente impegnati nell'erogazione dei servizi predetti, le amministrazioni e gli enti inoltrano richiesta urgente alla sezione circoscrizionale per l'impiego nel cui territorio è da svolgere il lavoro. La sezione soddisfa la richiesta al massimo entro il giorno successivo a quello della presentazione, mediante l'avviamento a selezione, secondo l'ordine di graduatoria, di un numero doppio di lavoratori rispetto ai posti da ricoprire e, in relazione all'urgenza e alla breve durata del rapporto, dando la precedenza ai lavoratori iscritti nelle liste ai sensi dell'art. 1, comma 4, della *legge 28 febbraio 1987, n. 56*, e inseriti nelle graduatorie di cui all'art. 3, comma 8.

3. I lavoratori avviati con le procedure di cui al comma 2 sono convocati telegraficamente dalle amministrazioni e dagli enti richiedenti e sono tenuti, a pena di decadenza, a presentarsi alle prove di selezione entro il primo giorno utile successivo alla ricezione dell'avviso.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

4. Nei casi in cui sussista urgente necessità di evitare gravi danni alle persone, alla collettività o ai beni pubblici o di pubblica utilità, le amministrazioni e gli enti possono procedere all'assunzione diretta di lavoratori iscritti presso la competente sezione circoscrizionale per l'impiego. Dell'assunzione è data contestuale motivata comunicazione, con l'indicazione della durata presumibile, alla predetta sezione che, qualora tale durata ovvero il rapporto di lavoro instaurato superino i dieci giorni, avvia a selezione, in sostituzione, lavoratori di pari qualifica aventi titolo di precedenza in base all'apposita graduatoria.

5. Fermo restando l'ordine di avviamento, si può prescindere dall'effettuazione della selezione nei confronti del lavoratore che abbia già svolto le mansioni di una determinata qualifica, categoria o profilo professionale, ovvero che sia stato ritenuto a ciò idoneo in precedente prova selettiva, nella stessa o in altra amministrazione o ente salvo che il precedente rapporto di lavoro sia cessato prima della scadenza prevista ovvero sia terminato con un giudizio negativo motivato.

6. Le amministrazioni e gli enti debbono indicare nella richiesta di avviamento anche il limite massimo di età previsto dai loro ordinamenti ai fini dell'assunzione di personale con rapporto a termine(1).

(1) Vedi, anche, il comma 14-ter dell'art. 39, D.L. 30 settembre 2003, n. 269, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione.

9. Disciplina per la provincia autonoma di Bolzano.

1. Ai fini dell'assunzione di personale negli uffici periferici delle amministrazioni statali anche ad ordinamento autonomo e degli enti di cui alla legge 20 marzo 1975, n. 70, nella provincia di Bolzano, le disposizioni del presente decreto sono applicate tenuto conto delle disposizioni recate dal decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1976, n. 752, e successive modificazioni ed integrazioni.

10. Norme transitorie e finali.

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

2. Le graduatorie annuali da formulare con i criteri di cui al presente decreto debbono essere pubblicate entro il 31 marzo di ciascun anno.

3. Fino al 31 marzo 1989 e comunque fino alla pubblicazione delle prime graduatorie, gli avviamenti a selezione sono effettuati dalle graduatorie al 31 dicembre 1987 formulate con i criteri di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 18 settembre 1987, n. 392, tenendo conto delle qualifiche dichiarate dai lavoratori all'atto dell'iscrizione o della reinscrizione nelle liste di collocamento. Ai fini degli avviamenti a selezione per rapporti a tempo parziale, a tempo determinato e a breve termine, i lavoratori inseriti nelle predette graduatorie, qualora siano interessati a tali rapporti, sono tenuti a dichiarare la propria disponibilità alla sezione per l'impiego di prima iscrizione e, distintamente, a quella di seconda iscrizione, al massimo entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto. La mancata ricezione della dichiarazione entro tale termine equivale ad indisponibilità all'avviamento per i predetti rapporti.

4. Nella relazione al Parlamento ai sensi dell'art. 30 della legge 28 ottobre 1970, n. 775, si riferisce anche circa l'applicazione delle procedure di assunzione di cui all'art. 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 e successive modifiche e integrazioni, con l'indicazione del numero dei lavoratori, distinti per sesso e per età, iscritti nelle liste di collocamento della sezione circoscrizionale per l'impiego di residenza e di quella di seconda valutazione ai fini degli avviamenti a selezione a tempo determinato e indeterminato, nonché del numero delle assunzioni, ripartite per sesso e per comparto, effettuate dalle amministrazioni e dagli enti pubblici in base alle disposizioni di cui al presente decreto.

Tabella

CRITERI PER LA FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE

A) Elementi che concorrono alla formazione delle graduatorie:

a) carico familiare: si intende quello rilevato dallo stato di famiglia e determinato secondo le modalità previste per la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare.

Le persone a carico da considerare sono:

1. coniuge convivente e disoccupato iscritto in prima classe;

2. figlio minore convivente e a carico;



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

3. figlio maggiorenne fino al compimento del 26 anno di età se studente e disoccupato iscritto in prima classe, oltre che convivente e a carico, ovvero senza limiti di età se invalido permanentemente al lavoro;

4. fratello o sorella minorenni convivente e a carico;

b) situazione economica e patrimoniale del lavoratore: deve intendersi la condizione reddituale derivante anche dal patrimonio immobiliare e mobiliare dell'iscritto, con esclusione del suo nucleo familiare;

c) anzianità di iscrizione: deve intendersi quella maturata in costanza di iscrizione nella prima classe delle liste di collocamento - compresi i periodi relativi a rapporti di lavoro a termine con durata complessiva non superiore a 4 mesi nell'anno solare, nonché quella maturata in costanza di rapporti di lavoro a tempo parziale con orario non superiore a 20 ore settimanali - o quella di decorrenza del trattamento straordinario di integrazione salariale senza rotazione.

B) Valutazione degli elementi.

A tutti gli iscritti è attribuito un punteggio base uguale a + 1.000 riferito alla data convenzionale del mese di aprile 1988; su tale punteggio base sono da operare le seguenti variazioni, con l'avvertenza che il punteggio da attribuire per l'anzianità di iscrizione o reinscrizione è quello relativo al mese a cui si fa riferimento, senza considerare le frazioni:

I) per ogni mese di anzianità pregressa alla suddetta data punti - 1;

II) per le iscrizioni e le reinscrizioni effettuate successivamente alla data convenzionale del mese di aprile 1988, si dovranno aggiungere al punteggio base per ogni mese punti + 1;

III) per ogni persona a carico, punti - 12;

IV) per i redditi annui a qualsiasi titolo imputabili personalmente al lavoratore:

_____ fino a L. 1.000.000 punti 0;

da L. 1.000.001 fino a L. 2.000.000 punti + 1;

da L. 2.000.001 fino a L. 3.000.000 punti + 2;

da L. 3.000.001 fino a L. 4.000.000 punti + 3;

da L. 4.000.001 fino a L. 5.000.000 punti + 6;

da L. 5.000.001 fino a L. 6.000.000 punti + 12;

da L. 6.000.001 fino a L. 7.000.000 punti + 18;

da L. 7.000.001 fino a L. 8.000.000 punti + 24;

da L. 8.000.001 fino a L. 9.000.000 punti + 36;

da L. 9.000.001 fino a L. 10.000.000 punti + 48;

_____ per ogni ulteriore fascia di L. 1.000.000, ulteriori + 12.

Il punteggio conseguito dal lavoratore iscritto nella prima classe delle liste di collocamento della sezione circoscrizionale di residenza è diminuito di un coefficiente del dieci per cento qualora il tasso ufficiale di disoccupazione del territorio circoscrizionale sia superiore di un terzo a quello medio nazionale.

Il punteggio complessivo di graduatoria deve essere riferito alla data del 31 dicembre di ciascun anno.

Il punteggio per i figli a carico è attribuito ad entrambi i genitori disoccupati; in caso di assunzione di uno dei due coniugi la posizione in graduatoria dell'altro rimasto disoccupato è immediatamente rideterminata non computando il punteggio prima attribuito per il coniuge ed i figli.

Il lavoratore con punteggio minore precede in graduatoria il lavoratore con punteggio maggiore; in caso di parità i lavoratori sono collocati in graduatoria secondo la maggiore anzianità di iscrizione e, in caso di ulteriore parità, in ordine decrescente di data di nascita.

³⁸ D.P.R. 25-6-1983 n. 347

Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo del 29 aprile 1983 per il personale dipendente dagli enti locali.

Publicato nel Suppl. ord. alla Gazz. Uff. 20 luglio 1983, n. 197.

Allegato A

Qualifiche funzionali

Prima qualifica funzionale



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

Addetto alle pulizie

Complessità delle prestazioni.

Attività semplici di tipo manuale comportanti anche l'utilizzo di strumenti di lavoro di uso comune.

Professionalità.

Comuni conoscenze pratiche.

Autonomia operativa

Nessuna apprezzabile autonomia.

Responsabilità.

Limitata alla corretta esecuzione del proprio lavoro.

Requisiti di accesso dall'esterno.

Assolvimento della scuola dell'obbligo.

Declaratoria.

Svolge compiti di pulizia dei locali.

Aree di attività

Area di servizio.

Sono comprese esclusivamente le attività di pulizia.

Indicazione delle figure professionali.

Addetto alle pulizie.

Seconda qualifica funzionale

Ausiliario

Complessità delle prestazioni.

Attività semplici di tipo manuale e non di carattere ripetitivo, con eventuale utilizzo di strumenti di lavoro di uso elementare e comune, che non comporta la trasformazione del prodotto ma la sola conservazione.

Professionalità.

Comuni conoscenze pratiche per le quali non si richiede preparazione professionale specifica.

Autonomia operativa.

Nessuna apprezzabile autonomia se non quella limitata alla esecuzione del proprio lavoro nell'ambito di istruzioni dettagliate.

Responsabilità.

Limitata alla corretta esecuzione del proprio lavoro.

Requisito di accesso dall'esterno.

Assolvimento dell'obbligo scolastico.

Aree di attività

Area dei servizi generali, tecnici, amministrativi, assistenziali.

Sono comprese in dette aree le funzioni e le attività consistenti in:

a) espletamento di servizi di anticamera e di regolazione dell'accesso al pubblico;

b) apertura, areazione e chiusura degli uffici e locali con mantenimento dell'ordine degli stessi attraverso la pulizia dei materiali e delle suppellettili d'uso;

c) prelievo, trasporto e consegna di fascicoli, oggetti, ecc.; distribuzione della corrispondenza; confezione di pacchi e plichi; riproduzione di atti e documenti con l'uso di macchine semplici;

d) carico, trasporto, scarico e sistemazione di materiali occorrenti al funzionamento degli uffici;

e) piccole commissioni inerenti i propri compiti anche esterni al luogo di lavoro.

Area di servizio.

Sono comprese attività di custodia di autoveicoli nei parcheggi, di vigilanza e pulizia degli impianti sportivi, ricreativi e balneari, dei servizi igienici pubblici nonché delle altre strutture di servizio esistenti.

Sono comprese, altresì, attività di trasporto di varia natura, nonché le attività di lavanderia.

Indicazioni di massima delle figure professionali.

Ausiliari:

commessi, portieri, uscieri, custodi.

Terza qualifica funzionale

Operatore

Complessità delle prestazioni.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

Attività prevalentemente esecutiva o tecnico-manuale la cui esecuzione comporta anche gravosità e/o disagio, ovvero l'uso e la manutenzione ordinaria di strumenti e arnesi di lavoro.

Professionalità.

Preparazione professionale qualificata da adeguata conoscenza di tecniche di lavoro o di procedure predeterminate acquisibili anche con un periodo limitato di pratica.

Autonomia operativa.

Limitata all'esecuzione del proprio lavoro nell'ambito di istruzioni dettagliate.

Responsabilità.

Limitata alla corretta esecuzione del proprio lavoro.

Eventuali elementi accessori.

Può richiedersi il possesso di particolari abilitazioni o patenti.

Requisiti di accesso dall'esterno.

Licenza della scuola dell'obbligo e qualificazione professionale se richiesta.

Aree di attività

Area di servizi scolastici, socio-assistenziali.

In queste aree sono comprese, assieme all'eventuale espletamento in modo integrato delle attività e funzioni previste nella qualifica funzionale precedente, funzioni consistenti in iniziative complementari e sussidiarie all'attività educativa e assistenziale e cioè, assieme alla pulizia, riordino e manutenzione locali (scolastici e di assistenza), funzioni di collaborazione con il personale di cucina per preparazione, distribuzione e somministrazione dei cibi, attività di cura dell'igiene personale degli utenti dei servizi, l'effettuazione di semplici lavori di manutenzione, nonché attività di sorveglianza degli utenti nelle situazioni in cui sono in carico all'ente.

Le funzioni di collaborazione comprendono anche quelle inerenti la presenza, nei vari servizi scolastici e/o socio-assistenziali, di soggetti portatori di handicaps.

Dette attività possono essere svolte in modo integrato.

Area dei servizi generali, tecnici, tecnico-manutentivi.

Sono comprese nelle presenti aree le attività consistenti nella esecuzione di operazioni e lavori tecnico-manuali di ordinaria e generica manutenzione di suppellettili, immobili e strade. Sono altresì comprese le attività consistenti: nella conduzione di macchine semplici (auto o motomezzi), nell'uso di attrezzature che possono richiedere particolari abilitazioni o patenti, nel trasporto, nella locomozione e nella collocazione con tecniche di lavoro non elementari (qualificate); di materiali, di attrezzature, di segnalazioni, di manifesti, nella conduzione di centralini telefonici complessi, nella assistenza ai bagnanti previo possesso di apposita abilitazione di salvamento, nell'esecuzione di attività di N.U., di disinfezione e disinfestazione realizzate mediante l'uso di attrezzature o sostanze specifiche volte ad eliminare cause di nocività o contagio, nell'esecuzione di attività cimiteriali di seppellitura, tumulazione e stimolazione, nell'esecuzione di attività di sorveglianza e manutenzione di fognature, nell'esecuzione di attività per la cattura dei cani, nell'esecuzione di attività varie nei mattatoi, negli impianti sportivi, nei mercati, nell'esecuzione di attività di collaborazione in cucine (complesse).

Area dei beni culturali.

Sono comprese nella presente area le attività di conservazione e distribuzione del materiale bibliografico e museologico.

Indicazioni di massima delle figure professionali.

Operatori:

operai N.U.; interratori; affissatori; autisti; centralinisti; necrofori; addetti biblioteche; bidelli; operai qualificati; operatori d'appoggio dei servizi socio-assistenziali.

Quarta qualifica funzionale

Esecutore

Complessità delle prestazioni.

Attività specializzate nel campo amministrativo, contabile, tecnico-manutentivo esercitate anche mediante l'uso di apparecchiature tecniche di tipo complesso.

Complessità organizzative.

L'attività può comportare il coordinamento di addetti a qualifiche inferiori e altresì di mantenimento di rapporti diretti interni ed esterni al servizio di appartenenza per trattare questioni o pratiche di importanza apprezzabile.

Professionalità.

È richiesta una preparazione professionale specifica.

Autonomia operativa.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

Nell'ambito di istruzioni generali non necessariamente dettagliate.

Eventuali elementi accessori.

Può richiedersi il possesso di particolari abilitazioni o patenti.

Responsabilità.

Limitata alla corretta esecuzione del proprio lavoro e all'eventuale coordinamento di addetti a qualifiche inferiori.

Requisiti di accesso dall'esterno.

Licenza scuola dell'obbligo e specializzazione professionale se richiesta.

Aree di attività

Area amministrativa.

Sono comprese nella presente area le funzioni consistenti nell'espletamento di attività prevalentemente amministrative e contabili che richiedono: la predisposizione - anche mediante raccolta, organizzazione ed elaborazione di dati e informazioni - di atti e provvedimenti anche con la loro diretta trascrizione stenografica o dattilografica del materiale prodotto in adempimento delle mansioni di competenza, utilizzando anche macchine a supporto magnetico; la predisposizione, esecuzione e controllo dei processi per la codifica, immissione e verifica dei dati nei centri elettronici.

Sono comprese altresì attività consistenti nella notificazione di atti, nonché quelle di catalogazione ed archiviazione degli stessi.

Area tecnico-manutentiva.

Sono comprese nella presente area funzioni consistenti nell'esecuzione di operazioni di lavoro tecnico-manuali a carattere specialistico nel campo della installazione e manutenzione, conduzione, riparazione di impianti, strumenti e apparecchiature; nella conduzione di automezzi pesanti e/o complessi, di scuolabus, di macchine operatrici complesse che richiedono una specifica abilitazione e patente; nella conduzione, manutenzione degli impianti di smaltimento dei rifiuti solidi urbani, degli impianti di produzione e distribuzione del gas, acqua, elettricità, ecc. Le predette attività sono esercitate prevalentemente in modo integrato.

Area tecnica dei servizi.

Sono comprese nella presente area le attività di conduzione di grandi e medi impianti telefonici, nonché di conduzione di cucine.

Area socio-assistenziale, socio-sanitaria.

Sono comprese in questa area le funzioni da esplicare in modo integrato a livello domiciliare ed in centri appositi in favore di persone anziane e persone portatrici di handicaps consistenti in prestazioni di infermieristica generica e assistenza domiciliare. Sono pure comprese le funzioni di assistenza tecnica nei laboratori d'igiene e profilassi.

Area scolastica.

Sono comprese nella presente area le funzioni di assistenza tecnica nei laboratori degli istituti scolastici.

Area culturale.

Sono comprese nella presente area attività di accompagnamento dei visitatori nelle grotte naturali o di guida nei musei.

Indicazione di massima delle figure professionali.

Esecutori:

puericultrici; infermieri generici (ad esaurimento); addetti all'assistenza domiciliare; messi notificatori; applicati; operai specializzati; perforatori CM e CE; guide ai musei.

Quinta qualifica funzionale

Collaboratore professionale

Complessità delle prestazioni.

Attività professionale che richiede l'uso complesso di dati per l'espletamento delle prestazioni lavorative; può richiedere altresì preparazione tecnica e particolare conoscenza delle tecnologie del lavoro con eventuale impiego di apparecchiature complesse.

Complessità organizzative.

L'attività può comportare funzioni di indirizzo e coordinamento di operatori con qualifiche inferiori.

Autonomia operativa.

È completa nell'ambito di prescrizioni di massima riferite a procedure generali.

Responsabilità.

La prestazione lavorativa è caratterizzata da responsabilità per l'attività direttamente svolta e, eventualmente, per i risultati conseguiti dagli operatori nei confronti dei quali si esercita il coordinamento.

Requisiti di accesso dall'esterno.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

È richiesto il diploma di istruzione di 2 grado e/o particolari requisiti previsti per i singoli profili professionali, nonché specifica specializzazione professionale acquisita anche attraverso altre esperienze di lavoro.

Aree di attività

Area amministrativa.

Sono comprese nella presente area le attività di carattere istruttorio nel campo amministrativo nonché di collaborazione amministrativa che richiede conoscenze di procedure e metodologie oltre che la capacità di relazione anche esterna alla struttura in cui opera. In tale area rientrano esclusivamente i dipendenti dei comuni ove espletano funzioni apicali dell'area amministrativa e che costituiscono l'unica figura in tale area presente nell'ente.

Area centri elaborazioni dati.

Sono comprese nella presente area le attività operative in sala macchina dei centri di elaborazione dati, che richiedono una buona conoscenza delle procedure di comunicazione con la macchina.

Area tecnico-progettuale.

Sono comprese nella presente area le operazioni di carattere prevalentemente tecnico, la cui esecuzione può richiedere l'utilizzazione di strumenti e attrezzature complesse e comportare attività di vigilanza o controllo di cantiere.

Area tecnica.

Sono comprese nella presente area le funzioni tecniche che richiedono conoscenze specifiche ed esperienze a livello di operaio ed operatore ad alta specializzazione con connessa responsabilità di indirizzo di posizioni di lavoro a minor contenuto professionale e funzioni di vigilanza nell'ambito delle materie di competenza anche con riferimento alla prevenzione e repressione delle violazioni di norme di legge e regolamentari.

Area di vigilanza.

Sono comprese nella presente area le funzioni e gli interventi atti a prevenire, controllare e reprimere in sede amministrativa comportamenti e atti contrari a norme regolamentari, con le quali gli enti locali hanno disciplinato funzioni loro demandate da leggi o regolamenti dello Stato in materia di polizia locale, e specificatamente in materia di polizia urbana (rurale, edilizia, commerciale, sanitaria, tributaria), ittica, faunistica, venatoria, silvo-pastorale.

Sono altresì comprese le funzioni di interventi di controllo, prevenzione e repressione per l'espletamento dei servizi di polizia della strada limitatamente alle funzioni demandate dalle norme del codice della strada.

Indicazione di massima delle figure professionali.

Collaboratori professionali:

computisti; disegnatori; assistenti tecnici; vigili urbani, ittici, venatori, faunistici, silvo-pastorali; operai altamente specializzati con connessa responsabilità d'indirizzo (capi operai, capi cuochi, etc.).

(16) Per la disapplicazione delle norme contenute nel presente articolo, nei confronti del personale non dirigenziale delle Regioni ed autonomie locali, vedi l'allegato C al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Sesta qualifica funzionale

Istruttore

Complessità delle prestazioni.

Attività che comportano l'uso complesso di dati per l'espletamento di prestazioni lavorative di natura tecnica, amministrativa e contabile a livello di diploma di scuola secondaria superiore.

Complessità organizzative.

L'attività può comportare il coordinamento di addetti a qualifiche inferiori e altresì il mantenimento di rapporti diretti interni ed esterni al servizio di appartenenza per trattare questioni e pratiche importanti.

Professionalità.

È richiesta una preparazione derivante in genere da specifico titolo professionale.

Autonomia operativa.

Grado di iniziativa secondo istruzioni di massima, norme e procedure vavevoli nell'ambito della sfera di attività dell'addetto.

Responsabilità.

Riferita alla corretta esecuzione del proprio lavoro e alla organizzazione e il coordinamento, anche mediante emanazione di prescrizioni dettagliate del lavoro di appartenenti a livelli inferiori.

Requisiti di accesso dall'esterno.

Si richiede la licenza di scuola superiore o equipollente.

Aree di attività



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

Area socio-educativa.

Sono comprese nella presente area le funzioni di docenza nelle scuole materne gestite dagli enti locali nonché quelle nelle scuole elementari relativamente all'attività di doposcuola.

Area socio-sanitaria.

Sono comprese nella presente area le funzioni consistenti nell'espletamento di compiti di natura socio-sanitaria concernenti l'igiene pubblica, la profilassi delle malattie infettive e parassitarie, la prevenzione e la riabilitazione nell'ambito delle mansioni specifiche riferite alle singole professionalità.

Area di vigilanza.

Sono comprese nella presente area le funzioni di coordinamento delle attività di polizia locale svolte dai nuclei operativi di vigilanza.

Area centri elaborazioni dati.

Sono comprese nella presente area le funzioni di predisposizione dei programmi per i centri elettronici.

Area amministrativa e contabile.

Sono comprese nella presente area le attività di carattere istruttorio nel campo amministrativo e contabile, anche mediante la raccolta, l'organizzazione ed elaborazione di dati ed informazioni di natura complessa secondo fasi operative nell'ambito di procedure definite.

Area tecnico progettuale.

Sono comprese nella presente area le attività consistenti nella predisposizione, nell'ambito delle specifiche competenze professionali, di elaboratori tecnici o tecnico-amministrativi, nella collaborazione per la redazione di progetti e preventivi di opere, nella sovrintendenza, organizzazione e controllo di operazioni di carattere tecnico dirette a supporti generali di corrispondenti attività nei settori dell'edilizia, delle opere pubbliche, di difesa e controllo dell'ambiente.

Area tecnica.

Sono comprese nella presente area le attività richiedenti altissima e specifica preparazione professionale nel campo della restaurazione di opere artistiche derivante dal possesso di diploma d'arte.

Area culturale.

Sono comprese nella presente area le attività di assistenza e di collaborazione nelle biblioteche, comprendenti le funzioni di catalogazione e cura degli schedari inerenti il materiale bibliografico nonché le funzioni di assistenza nell'organizzazione di attività culturali e di promozione della struttura nonché svolgimento di attività educative individuali o di gruppo.

Indicazione di massima delle figure professionali.

Istruttori:

impiegati amministrativi di concetto; ragionieri; geometri, assistenti visitatrici; assistenti di cattedra, maestri scuola materna; sottoufficiali vigilanza; terapisti; assistenti sociali; stenografo resocontista diplomato; aiuto bibliotecario diplomato; educatori asili nido; programmatori CM e CE; educatori agli handicappati; educatori professionali.

Settima qualifica funzionale

Istruttore direttivo

Attività di natura tecnica, amministrativa, contabile consistente nell'istruttoria formale di atti e provvedimenti e nella elaborazione dei dati, nonché attività di studio, ricerca, elaborazione e progettazione.

Dette attività comportano altresì l'applicazione di norme e procedure ovvero l'interpretazione delle stesse e dei dati elaborati. Consiste inoltre nella collaborazione con titolari di posizione di lavoro di maggior contenuto professionale.

Direzione e coordinamento

Può comportare il coordinamento di gruppi informali di lavoro o organizzazione di unità semplici.

Autonomia operativa e iniziativa.

Nell'ambito di prescrizioni generali contenute in norme o procedure definite o in direttive di massima; l'iniziativa può manifestarsi anche nella individuazione di procedimenti necessari alla soluzione dei casi esaminati e di concrete situazioni di lavoro.

Responsabilità.

Per i risultati delle attività direttamente svolte nonché di quelle del gruppo coordinato.

Requisiti di accesso dall'esterno.

Diploma di laurea.

Aree di attività

Area amministrativa.



COMUNE DI MONTEPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

Addetti che collaborano all'istruttoria, predisposizione e formazione di atti, documenti, riferiti ad attività amministrative; l'attività si esercita inoltre collaborando con posizioni di lavoro a più elevato contenuto professionale.

Area tecnico-contabile.

Addetti che eseguono o coordinano attività di tipo tecnico-contabile e di figure professionali appartenenti a qualifiche immediatamente inferiori dei rispettivi settori di attività.

Area culturale.

Sono comprese nella presente area le attività inerenti la programmazione e la gestione della attività culturali, l'attività di ricerca, di studio, di documentazione e di progettazione relativa ai servizi presenti nell'area socio-educativa, l'attività didattica di formazione permanente e di formazione professionale, l'attività di supervisione professionale nei confronti degli operatori pedagogici delle qualifiche sottostanti.

Sono altresì comprese le attività di programmazione e di gestione delle attività culturali estensive rispetto al servizio documentario, di gestione dei cataloghi, inventariale e patrimoniale del fondo documentario, il trattamento scientifico dei documenti, l'attività di consulenza ed orientamento bibliografico.

Indicazioni di massima delle figure professionali.

Istruttore direttivo:

laureati amministrativi responsabili di unità operativa; terapisti coordinatori; assistenti sociali coordinatori; ragionieri economi comunità montane; segretari ragionieri economi; analisti programmatori CM e CE; docenti per le cui funzioni si richiede per legge il diploma di laurea; bibliotecari laureati; educatore pedagogista laureato.

Ottava qualifica funzionale

Funzionario

Complessità e difficoltà delle prestazioni.

Attività di studio, di ricerca, di elaborazione di piani e di programmi che richiedono elevata specializzazione professionale, nonché il controllo dei risultati nei settori amministrativi, tecnico-scientifici, ovvero l'istruttoria, la predisposizione e la formazione di atti e provvedimenti di notevole grado di difficoltà. Può comportare la direzione di unità operativa organica e l'esercizio di funzioni con rilevanza esterna.

Autonomia operativa e iniziativa.

L'attività è caratterizzata da facoltà di decisione e autonomia di iniziativa nell'ambito degli obiettivi e degli indirizzi generali.

Responsabilità.

L'attività comporta la piena responsabilità dell'attività direttamente svolta, delle istruzioni impartite, nonché del conseguimento degli obiettivi previsti dai programmi di lavoro.

Requisiti di accesso dall'esterno.

Per l'accesso alla qualifica è richiesto il diploma di laurea nonché la prescritta abilitazione nel caso di prestazione professionale.

Aree di attività

Area amministrativa.

Addetti che provvedono all'istruttoria, predisposizione e formazione di atti, documenti, riferiti ad attività amministrative; l'attività si esercita inoltre collaborando con posizioni di lavoro a più elevato contenuto professionale.

Area tecnico-contabile.

Addetti che eseguono attività di tipo tecnico-contabile o che coordinano figure professionali appartenenti a qualifiche immediatamente inferiori dei rispettivi settori di attività.

Indicazione di massima delle figure professionali.

Funzionario:

apicali di enti di tipo 3; laureati professionali (procuratori legali, ingegneri, architetti, medici, farmacisti, giornalisti, ecc.); analisti di sistema; laureati con direzione di unità operativa o attività di studio o ricerca.

Qualifiche funzionali dirigenziali

Funzione dirigenziale.

La funzione dirigenziale negli enti locali è rivolta ad attuare i programmi di sviluppo economico e sociale in conformità degli indirizzi politico-amministrativi formulati dai competenti organi istituzionali.

Essa si esplica essenzialmente mediante:

il raccordo degli apparati amministrativi con gli organi politico-istituzionali, con un diretto apporto collaborativo alla formazione delle scelte, degli indirizzi e dei programmi dell'ente ed alla loro attuazione e verifica;



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

il coordinamento delle relazioni interfunzionali, interne ed esterne, delle e tra le strutture operative dell'ente, in modo da garantire la reciproca integrazione interdisciplinare e la complessiva coerenza dell'azione degli apparati amministrativi dell'ente.

L'esercizio della funzione dirigenziale - inteso ad assicurare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa nell'ambito della legalità - è caratterizzato da:

preparazione culturale e professionale, tale da garantire i più ampi rapporti interdisciplinari, la collaborazione con e tra diverse professionalità specifiche, l'utilizzo integrato di molteplici competenze tecniche e scientifiche;

piena autonomia tecnica di decisione e di direzione, in particolare nell'organizzazione ed utilizzazione delle risorse umane e strumentali assegnate;

diretta responsabilità dell'attività personalmente svolta, nonché delle decisioni assunte e delle disposizioni impartite nell'esercizio delle rispettive attribuzioni.

Attribuzione e compiti dei dirigenti.

I dirigenti organizzano e dirigono le strutture operative, studiano gli aspetti ed esaminano i problemi di natura giuridico-amministrativa, economico-sociale e tecnico-scientifica attinenti le materie di competenza, elaborano relazioni, pareri, proposte, documenti, schemi di provvedimenti amministrativi e regolamentari.

Forniscono ai competenti organi politico-istituzionali gli elementi di conoscenza e di valutazione tecnica necessari per l'analisi del grado di soddisfacimento del pubblico interesse e la scelta delle conseguenti determinazioni, formulando proposte anche alternative in termini di rapporto tra risultati conseguibili e rispettivi costi.

A questo fine possono promuovere, nell'ambito delle materie di competenza, studi e ricerche per la migliore individuazione e qualificazione dei bisogni e degli interessi rilevanti.

Collaborano alla determinazione e selezione degli obiettivi generali dell'amministrazione ed alla formulazione dei piani, programmi e progetti e procedono alla loro traduzione in programmi di lavoro verificandone lo stato di attuazione ed i risultati.

Disciplinano il funzionamento e l'organizzazione interna delle strutture operative cui sono preposti, assicurando la migliore utilizzazione e l'efficace impiego delle risorse umane e strumentali assegnate.

Studiano i problemi di organizzazione, la razionalizzazione e semplificazione delle procedure, le nuove tecniche e metodologie di lavoro, formulando proposte o adottando disposizioni volte ad assicurare l'osservanza dei criteri di regolarità gestionale, speditezza amministrativa ed economicità di gestione, con riferimento al rapporto costi/benefici.

Ai dirigenti, nell'ambito delle rispettive attribuzioni, competono inoltre:

l'amministrazione degli stanziamenti di bilancio corrispondenti alle funzioni della struttura organizzativa cui sono preposti e la firma delle proposte di assunzione di impegni di spesa e di liquidazione della stessa nonché l'azione di vigilanza e controllo volta ad accertare la correttezza e la regolarità amministrativa tecnica e contabile delle attività concernenti il settore di competenza;

l'emaneazione di atti di rilevanza esterna loro delegati dagli organi istituzionali;

l'emaneazione di istruzioni e disposizioni per l'applicazione di leggi e regolamenti;

la partecipazione ad organi collegiali, commissioni o comitati operanti in seno all'amministrazione.

Responsabilità dei dirigenti.

I dirigenti sono responsabili dell'espletamento delle funzioni loro attribuite come descritte nei precedenti punti nonché del buon andamento e della imparzialità dell'azione degli uffici o delle attività cui sono preposti.

In particolare sono responsabili:

dell'osservanza delle direttive generali e dei programmi di massima formulati dagli organi competenti nonché dell'esecuzione degli atti degli organi stessi;

delle disposizioni da loro impartite;

del conseguimento dei risultati dell'azione dell'ufficio o dell'attività cui sono preposti in termini di rapporto tra risultati proposti e risultati raggiunti, anche sotto l'aspetto dell'adeguatezza del grado di soddisfacimento dell'interesse pubblico, inerenti al settore affidato.

I risultati negativi eventualmente rilevati nella organizzazione del lavoro e nell'attività dell'ufficio sono contestati ai dirigenti, con atto scritto, dal capo dell'amministrazione.

Si conferma per la dirigenza, la responsabilità penale, civile, amministrativa, contabile e disciplinare prevista per l'impiego pubblico.

L'esercizio della funzione dirigenziale comporta un impegno a tempo pieno e la disponibilità alla prestazione di orari di lavoro corrispondenti alle esigenze dei compiti da assolvere anche in rapporto al funzionamento degli organi istituzionali.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

Prima qualifica funzionale dirigenziale

Il personale appartenente alla prima qualifica funzionale dirigenziale esercita le funzioni di cui ai precedenti punti in relazione alla struttura organizzativa dell'ente.

Negli enti di tipo 2, di cui tale qualifica è quella di vertice, il personale ha la direzione della massima unità operativa presente nell'ente stesso.

Negli enti di tipo 1 ha la direzione di unità operativa intermedia e/o compiti di studio e ricerca.

Seconda qualifica funzionale dirigenziale

Il personale appartenente alla seconda qualifica funzionale dirigenziale esercita le funzioni di cui ai precedenti punti a livello di responsabile delle massime unità organizzative degli enti di tipo 1.

(16) Per la disapplicazione delle norme contenute nel presente articolo, nei confronti del personale non dirigenziale delle Regioni ed autonomie locali, vedi l'allegato C al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

³⁹ D.P.R. 3-8-1990 n. 333

Regolamento per il recepimento delle norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo del 23 dicembre 1989 concernente il personale del comparto delle regioni e degli enti pubblici non economici da esse dipendenti, dei comuni, delle province, delle comunità montane, loro consorzi o associazioni, di cui all'art. 4, D.P.R. 5 marzo 1986, n. 68.

Publicato nella Gazz. Uff. 19 novembre 1990, n. 270, S.O.

50. Norma finale di rinvio.

1. Restano confermate ed approvate anche per il periodo antecedente, ove non modificate o sostituite dal presente regolamento, le disposizioni di cui ai decreti del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347, 31 maggio 1984, n. 665, 13 maggio 1987, n. 268, e 17 settembre 1987, n. 494. In relazione alle esigenze di omogeneizzazione alla disciplina di comparto, il decreto interministeriale 12 luglio 1982, riguardante il personale delle camere di commercio, sarà modificato con la procedura prevista dalla normativa vigente, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

2. I commi 1 e 2 dell'articolo 21 e l'articolo 22 del decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268, sono abrogati.

⁴⁰ D.L. 1-10-1996 n. 510

Disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale

1. Disposizioni per l'attivazione dei lavori socialmente utili(1)

1. Al fine di consentire l'attivazione di lavori socialmente utili, il Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del D.L. 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, è incrementato ai sensi del comma 4 e, in attesa della revisione della disciplina sui lavori socialmente utili, a cui si dovrà provvedere entro e non oltre un anno dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto-legge, a questi ultimi trova applicazione la normativa previgente a quella recata dall'articolo 14 del D.L. 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 luglio 1994, n. 451, integrata ai sensi del comma 2. Ai fini della tempestività degli interventi per la promozione e l'attivazione dei lavori socialmente utili:

a) per gli enti locali spetta alla giunta assumere le deliberazioni in materia di promozione di progetti;

b) per gli enti locali, la giunta, ai fini dell'approvvigionamento di quanto strettamente necessario per la immediata operatività dei progetti, può ricorrere, previa autorizzazione del prefetto, a procedure straordinarie, anche in deroga alle normative vigenti in materia, fermo restando quanto previsto dalla normativa in materia di lotta alla criminalità organizzata;

c) l'amministrazione proponente il progetto di lavori socialmente utili è tenuta a procedere, ricorrendone i presupposti, secondo le disposizioni dell'art. 14 della L. 7 agosto 1990, n. 241, con esclusione del comma 4 del medesimo articolo, nonché dell'art. 27 della L. 8 giugno 1990, n. 142;

d) la commissione regionale per l'impiego e, per i progetti interregionali, la commissione centrale per l'impiego, provvedono, anche attraverso apposite sottocommissioni, all'approvazione del progetto entro sessanta giorni, decorsi i



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

quali il medesimo si intende approvato, sempre che entro tale termine non venga comunicata al soggetto proponente la carenza delle risorse economiche necessarie;

e) il Ministro del lavoro e della previdenza sociale può disporre, in considerazione della specificità, anche territoriale, dell'emergenza occupazionale, modalità straordinarie per l'assegnazione dei lavoratori ai lavori socialmente utili, ivi compresa l'adozione di criteri quali il carico familiare, l'età anagrafica e il luogo di residenza(2);

f) in caso di mancata esecuzione dei lavori socialmente utili nel termine previsto nel progetto, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Ministro dell'interno, designa un commissario che provvede all'esecuzione dei lavori.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 sono integrate dalle seguenti norme dell'articolo 14 del *decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 19 luglio 1994, n. 451*: comma 1, relativamente ai soggetti promotori e gestori, nonché ai soggetti utilizzabili nei progetti; commi 3 e 4, come modificati dal comma 3 del presente articolo; comma 7. Per l'assegnazione dei lavoratori si tiene conto della corrispondenza tra la capacità dei lavoratori e i requisiti richiesti per l'attuazione dei progetti e si consente che, per i progetti formulati con riferimento a crisi aziendali, di settore o di area, l'assegnazione avvenga limitatamente a gruppi di lavoratori espressamente individuati nel progetto medesimo. All'articolo 14, comma 1, del *decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 19 luglio 1994, n. 451*, dopo il primo periodo, è inserito il seguente: «Ai fini dell'utilizzazione in lavori socialmente utili l'iscrizione agli elenchi ed albi di cui all'articolo 25, comma 5, lettera a), della *legge 23 luglio 1991, n. 223*, non costituisce impedimento qualora il soggetto interessato, con dichiarazione resa ai sensi della *legge 4 gennaio 1968, n. 15*, attesti che all'iscrizione non corrisponde l'esercizio della relativa attività professionale».

3.(3).

4. Con priorità per le finalità di cui al comma 1, nonché per il finanziamento dei piani per l'inserimento professionale dei giovani privi di occupazione di cui all'articolo 15 del *decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299* convertito, con modificazioni, dalla *legge 19 luglio 1994, n. 451*, il Fondo per l'occupazione 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*, è incrementato di lire 669 miliardi per l'anno 1995, di lire 685,6 miliardi per l'anno 1996, di lire 591,3 miliardi per l'anno 1997 e di lire 691,3 miliardi a decorrere dall'anno 1998. Le risorse del Fondo per l'occupazione di cui al periodo precedente, assegnate al capitolo 1176 dello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale per l'attivazione dei progetti di lavori socialmente utili, non impegnate nell'esercizio finanziario di competenza potranno esserlo in quello successivo(4). Nell'ambito delle disponibilità, per l'anno 1995, un importo non inferiore al quaranta per cento è ripartito a livello regionale in relazione al numero dei lavoratori di cui al comma 5 e all'articolo 3 e le relative risorse sono impegnate per il finanziamento di progetti che utilizzano i medesimi lavoratori.

5. Ai soggetti di cui all'articolo 4, commi 1, lettere b) e c), 3 e 4, nei cui confronti siano cessati al 31 dicembre 1994 i trattamenti di mobilità ovvero di disoccupazione speciale ed ai soggetti di cui all'articolo 1 del *decreto-legge 26 novembre 1993, n. 478*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 26 gennaio 1994, n. 56*, nei cui confronti siano cessati nel periodo 1 dicembre 1994-31 maggio 1995 i trattamenti di cassa integrazione salariale, i quali non abbiano più titolo a fruire per ulteriori periodi di alcuno dei predetti trattamenti, compete un sussidio nella misura pari al 64 per cento dell'importo mensile di cui alla lettera a) del secondo comma dell'articolo unico della *legge 13 agosto 1980, n. 427*, come sostituito dall'articolo 1, comma 5, del *decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 19 luglio 1994, n. 451*, per un periodo massimo di dodici mesi e limitatamente ai periodi di loro occupazione in lavori socialmente utili, nei progetti per essi approvati entro il 31 luglio 1995. Il sussidio è a carico del Fondo per l'occupazione di cui al comma 4, nei limiti delle risorse preordinate alle finalità di cui al medesimo comma. I lavoratori di cui al presente comma rimangono iscritti nelle liste di mobilità sino al 31 dicembre 1995.

6. Fino al 31 maggio 1995, ai soggetti di cui al comma 5 che non siano utilizzati in lavori socialmente utili è corrisposto un sussidio fissato:

a) per il periodo dal 1 gennaio 1995 al 31 marzo 1995, nella misura del 70 per cento dell'ultimo trattamento di integrazione salariale, di mobilità ovvero di disoccupazione speciale fruito; tale misura non può essere comunque superiore all'importo derivante dalla misura del 64 per cento di cui al predetto comma 5;

b) per il periodo dal 1 aprile 1995 al 31 maggio 1995, nella misura del 64 per cento di cui al medesimo comma 5, ridotta del 30 per cento; tale misura non può essere comunque superiore all'importo del sussidio previsto nel periodo di cui alla lettera a).

7. Per consentire una migliore utilizzazione delle risorse finanziarie comunitarie, statali o regionali mirate alla formazione professionale, il sussidio di cui al comma 5 viene erogato ai lavoratori di cui al medesimo comma e all'articolo 3, anche per i periodi di effettiva frequenza successivi al 31 maggio 1995, a corsi di formazione approvati prima del 31 maggio 1995, sino al completamento dei corsi e comunque non oltre il 31 dicembre 1995. Detti lavoratori



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

nei trenta giorni successivi il termine dei corsi, possono essere assegnati a progetti di lavori socialmente utili, con fruizione del sussidio previsto dal comma 5 per un periodo che sommato a quello del corso di formazione non può superare dodici mesi.

8. Per il periodo dal 1 giugno al 31 luglio 1995 gli uffici regionali e provinciali del lavoro e della massima occupazione ovvero le sezioni circoscrizionali per l'impiego ovvero le agenzie per l'impiego, invitano i lavoratori di cui al comma 5 e all'articolo 3 non ancora occupati in lavori socialmente utili, a partecipare ad attività di selezione ed orientamento ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6, comma 5-ter, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, finalizzate alla loro assegnazione ai lavori socialmente utili. Per tale periodo, previa attestazione da parte dei predetti uffici della partecipazione alle attività predette, è riconosciuto al lavoratore il sussidio di cui al comma 6, lettera b). Per i casi in cui i lavoratori non siano ancora occupati nei lavori socialmente utili alla data del 1 agosto 1995 il predetto sussidio è riconosciuto per un ulteriore periodo e comunque non oltre il 30 settembre 1995. Il sussidio è a carico del Fondo per l'occupazione di cui al comma 4, nei limiti delle risorse preordinate alle finalità di cui al medesimo comma.

9. Per i sussidi di cui ai commi 5, 6, 7 e 8 trovano applicazione le disposizioni in materia di mobilità e di indennità di mobilità, ivi compreso, per i periodi sussidiati sino al 31 luglio 1995, il riconoscimento d'ufficio di cui al comma 9 dell'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223. Per i sussidi imputati a periodi successivi a tale data e per quelli di cui al comma 3, il predetto riconoscimento rileva ai soli fini dell'acquisizione dei requisiti assicurativi per il diritto al pensionamento.

10. Per consentire la prosecuzione dell'utilizzazione in lavori socialmente utili di soggetti nei cui confronti siano cessati ovvero cessino i trattamenti di cassa integrazione o di mobilità, ai medesimi compete il sussidio di cui ai commi 3 e 5 fino al completamento del progetto e comunque per un periodo non superiore a 12 mesi a decorrere dalla predetta cessazione, a condizione che questa fattispecie rientri tra i criteri e le priorità determinate dalla commissione regionale per l'impiego ai sensi del comma 20 e nei limiti delle risorse finanziarie assegnate ad ogni regione. Gli enti utilizzatori comunicano alla commissione regionale per l'impiego la prosecuzione dell'impegno di questi lavoratori nel progetto e segnalano alla competente sede territoriale dell'INPS l'elenco dei lavoratori impegnati nei suddetti progetti e titolari del trattamento di integrazione salariale e mobilità. Dal giorno successivo la scadenza di detti trattamenti e fino alla data di completamento del progetto la sede territoriale dell'INPS provvede d'ufficio ad erogare il sussidio. Quest'ultima provvede altresì a segnalare all'ente utilizzatore, ai fini della determinazione dell'eventuale integrazione al sussidio, la data di cessazione del trattamento di integrazione salariale ovvero di mobilità.

11. Per i progetti finanziati a carico del Fondo di cui al comma 4, approvati entro il 31 luglio 1995, sono avviati con priorità ai lavori socialmente utili i lavoratori di cui al comma 5 ed all'articolo 3. Per i progetti approvati dal 1 agosto 1995 e sino al 31 dicembre 1995 concorrono con i predetti lavoratori anche i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità nelle aree di cui agli obiettivi n. 1 e n. 2 del regolamento CEE n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, per i quali il trattamento di mobilità è scaduto, e i lavoratori per i quali sia cessato successivamente al 31 maggio 1995 il trattamento straordinario di cassa integrazione e che non abbiano più diritto all'indennità di mobilità. Essi, se avviati per progetti approvati entro il 31 luglio 1995, percepiscono il sussidio di cui al comma 5; se avviati per progetti approvati successivamente alla predetta data, per essi trova applicazione la disposizione di cui all'articolo 14, comma 4, del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, come modificato dal comma 3 del presente articolo. Ai predetti lavoratori si applica la disposizione di cui all'articolo 6, comma 5-ter, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236. Vengono avviati ai lavori socialmente utili i lavoratori che dichiarino alle sezioni circoscrizionali per l'impiego del luogo di residenza la loro disponibilità, con esclusione dei soggetti che abbiano già dichiarato detta disponibilità in applicazione dell'articolo 27, comma 3, del decreto-legge 23 giugno 1995, n. 244, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 1995, n. 341.

12. I periodi di utilizzazione nei lavori socialmente utili costituiscono titolo di preferenza nei pubblici concorsi qualora, per questi ultimi, sia richiesta la medesima professionalità con la quale il soggetto è stato adibito ai predetti lavori.

12-bis. Durante i periodi di utilizzazione nei lavori socialmente utili i lavoratori sono inseriti nelle liste regionali di mobilità di cui all'articolo 6 della legge 23 luglio 1991, n. 223, senza approvazione delle liste medesime da parte delle competenti Commissioni regionali per l'impiego. L'inserimento è disposto dal responsabile della Direzione regionale del lavoro, su segnalazione delle sezioni circoscrizionali per l'impiego, le quali inviano tempestivamente i relativi elenchi comprendenti i nominativi dei lavoratori impegnati in lavori socialmente utili(5).

13. I nominativi dei lavoratori che sono titolari di indennità di mobilità fino alla maturazione del diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia vengono comunicati dall'Istituto nazionale della previdenza sociale ai sindaci dei comuni di



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

residenza dei predetti lavoratori perché essi provvedano ad impiegare direttamente questi ultimi in attività socialmente utili ai sensi ed agli effetti della disciplina di cui al presente articolo ed all'articolo 9, comma 1, lettera c), della legge 23 luglio 1991, n. 223. I predetti nominativi vengono altresì comunicati dall'Istituto nazionale della previdenza sociale alla Commissione regionale per l'impiego(6).

14. Per i disoccupati utilizzati nei cantieri scuola e lavoro di cui all'articolo 59 della legge 29 aprile 1949, n. 264, e successive modificazioni e integrazioni, non si applica l'articolo 4, comma 2, della legge 8 agosto 1991, n. 274, e continua per essi a trovare applicazione quanto previsto dall'articolo 2 della legge 6 agosto 1975, n. 418, e successive modificazioni e integrazioni. La medesima disposizione di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 8 agosto 1991, n. 274, non trova altresì applicazione nei confronti degli addetti ai lavori di forestazione, sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria assunti dalle pubbliche amministrazioni, fermo restando per essi quanto previsto dall'articolo 6, comma primo, lettera a), della legge 31 marzo 1979, n. 92. Per le assunzioni di questi ultimi lavoratori continuano ad applicarsi le norme sul collocamento ordinario.

15. All'onere derivante dall'applicazione del presente articolo, valutato in lire 883 miliardi per l'anno 1995, in lire 685,6 miliardi per l'anno 1996, in lire 591,3 miliardi per l'anno 1997 ed in lire 691,3 miliardi a decorrere dall'anno 1998, si provvede:

a) quanto a lire 342 miliardi per l'anno 1995 a carico degli stanziamenti iscritti sui capitoli 1176 e 3664 dello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale per il medesimo anno, rispettivamente, per lire 129 miliardi e lire 213 miliardi; quanto a lire 482,6 miliardi per l'anno 1996, e a lire 514,3 miliardi a decorrere dall'anno 1997, a carico dello stanziamento iscritto sul capitolo 1176 dello stesso stato di previsione per l'anno 1996 e corrispondenti capitoli per gli anni successivi;

b) quanto a lire 200 miliardi per l'anno 1995, mediante corrispondente utilizzo delle disponibilità in conto residui dei capitoli 5069, 5879 e 7893 dello stato di previsione del Ministero del tesoro e dei capitoli 1031, 1032, 1162, 1163 e 1164 dello stato di previsione del Ministero del bilancio e della programmazione economica dell'anno 1995, conservate ai sensi dell'articolo 19, comma 5-ter, del decreto legislativo 3 aprile 1993, n. 96, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dell'articolo 1, comma 6, del decreto-legge 28 agosto 1995, n. 359, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 ottobre 1995, n. 436, cui non si applicano, per l'anno 1995, le modalità e procedure di ripartizione previste dal medesimo articolo 19, comma 5-ter, del decreto legislativo 3 aprile 1993, n. 96; quanto a lire 200 miliardi per l'anno 1995, mediante corrispondente utilizzo delle disponibilità in conto residui di cui al capitolo 191 dello stato di previsione della spesa dell'Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato per lo stesso anno; quanto a lire 141 miliardi per l'anno 1995, mediante corrispondente utilizzo delle disponibilità della gestione di cui all'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, e successive modificazioni ed integrazioni;

c) quanto a lire 203 miliardi per l'anno 1996, a lire 77 miliardi per l'anno 1997 e a lire 177 miliardi a decorrere dall'anno 1998, mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1996-1998, sul capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno 1996, all'uopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

16. Le somme di cui al comma 15, lettera b), sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate anche nell'anno successivo ad apposito capitolo dello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

17. Per i progetti approvati successivamente al 31 luglio 1995, il sussidio a carico del Fondo di cui al comma 4 è pari, fino al 31 gennaio 1996, a L. 8.000 orarie per un massimo di cento ore mensili. Fermo restando il costo complessivo del progetto per quanto riguarda i sussidi, per i lavoratori in esso impegnati, le agenzie per l'impiego possono modificare, d'intesa con i soggetti proponenti, i progetti già approvati, per adeguarne le modalità organizzative, in conseguenza dei meccanismi di calcolo del sussidio di cui all'articolo 14, comma 4, del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, come modificato dal comma 3, che per essi viene applicato dal 1 febbraio 1996.

18. I progetti di lavoro socialmente utile possono essere presentati dalle cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, per impegnare i soggetti ad esse assegnati nell'ambito dell'attività ordinaria delle cooperative medesime. I progetti possono prevedere che l'assegnazione avvenga su richiesta nominativa. Essi possono essere approvati quando ricorrano le seguenti condizioni:

a) l'attività della cooperativa deve essere stata avviata da almeno due anni e deve essere stata assoggettata a revisione ai sensi dell'articolo 3 della citata legge n. 381 del 1991;

b) il numero dei soggetti da impegnare non deve eccedere il 30 per cento o il 15 per cento dei lavoratori, dipendenti e soci, rispettivamente per le cooperative di cui alle lettere a) e b) dell'articolo 1 della predetta legge;



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

c) non devono essere state effettuate riduzioni di personale nei dodici mesi precedenti la presentazione del progetto. Le cooperative sociali che abbiano gestito un progetto di lavoro socialmente utile ai sensi del presente comma possono presentare nuovi progetti quando almeno il 50 per cento dei lavoratori impegnati sulla base del precedente progetto sia stato assunto ovvero sia diventato socio lavoratore.

19. I lavoratori impegnati in lavori socialmente utili sono tenuti a partecipare ad attività di orientamento organizzate dalle agenzie per l'impiego o dalle sezioni circoscrizionali ad intervalli non inferiori a tre mesi. Per il periodo di svolgimento delle predette attività, che saranno tempestivamente comunicate dagli uffici agli enti gestori dei programmi di lavori socialmente utili ed all'INPS, i lavoratori continuano a percepire il medesimo sussidio ad essi spettante durante i lavori socialmente utili.

20. Dal 1 gennaio 1996 le risorse del Fondo per l'occupazione di cui al comma 4, preordinate al finanziamento dei lavori socialmente utili, e non destinate al finanziamento dei progetti già approvati nel 1995, sono ripartite, nella misura del 70 per cento, a livello regionale in relazione alla dimensione quantitativa dei progetti già approvati nel 1995 e al numero dei disoccupati di lunga durata iscritti nelle liste di collocamento e di mobilità nelle aree di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236. Per i progetti approvati dal 1 gennaio 1996, le commissioni regionali per l'impiego, fermo restando quanto disposto dal secondo periodo del comma 2, determinano criteri e priorità nell'assegnazione dei soggetti, tenendo conto in particolare del criterio del maggior bisogno e delle professionalità acquisite nell'attuazione dei progetti. Le commissioni regionali per l'impiego destinano un importo non inferiore al 15 per cento delle risorse assegnate per l'approvazione di progetti di lavori socialmente utili specificamente predisposti per i lavoratori di cui all'articolo 25, comma 5, lettera a) della legge 23 luglio 1991, n. 223, così come modificato dal comma 2, che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale o di mobilità. Le predette commissioni potranno utilizzare anche le risorse finanziarie eventualmente messe a loro disposizione da parte delle regioni e di altri enti pubblici proponenti ai fini dell'applicazione del presente articolo. Ai lavoratori impegnati nei progetti di lavori socialmente utili approvati utilizzando tali risorse competono, con l'applicazione della disciplina di cui al presente articolo, il sussidio di cui al comma 3 e i relativi benefici accessori: l'erogazione può essere effettuata dall'Istituto nazionale della previdenza sociale(7).

21. Allo scopo di creare le necessarie ed urgenti opportunità occupazionali per i lavoratori impegnati in progetti di lavori socialmente utili, ivi compresi i servizi alla persona e il lavoro di cura, i soggetti promotori di cui al comma 1 dell'articolo 14 del decreto - legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, possono costituire società miste ai sensi dell'articolo 4 del decreto - legge 31 gennaio 1995, n. 26, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 marzo 1995, n. 95, anche con capitale sociale non inferiore a 500 milioni di lire a condizione che il personale dipendente delle predette società sia costituito nella misura del quaranta per cento da lavoratori già impegnati nei predetti progetti e nella misura del quaranta per cento da soggetti aventi titolo ad esservi impegnati. La partecipazione alle predette società miste è, comunque, consentita a cooperative formate da lavoratori già impegnati in progetti di lavori socialmente utili. Con tali società, in via straordinaria e limitatamente alla fase di avvio, i predetti soggetti promotori possono stipulare, anche in deroga a norme di legge o di statuto, convenzioni o contratti, di durata non superiore a sessanta mesi, aventi esclusivamente ad oggetto attività uguali, analoghe o connesse a quelle svolte nell'ambito di progetti di lavori socialmente utili, precedentemente promossi dai medesimi soggetti promotori(8).

22. Il Fondo di cui al comma 4 è incrementato di lire 400 miliardi per l'anno 1996. A tale fine il Ministro del tesoro è autorizzato a contrarre mutui quindicennali con la Cassa depositi e prestiti, nell'ambito dei mutui autorizzati ai sensi dell'articolo 1 del D.L. 23 ottobre 1996, n. 548(9). Le somme derivanti dai mutui sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate, con decreti del Ministro del tesoro, ad apposito capitolo dello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

23. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, anche sulla base degli elementi forniti dalle commissioni regionali per l'impiego e dall'INPS, riferisce semestralmente alle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica sull'andamento dell'utilizzo dei lavoratori impegnati in lavori socialmente utili, distinti tra quelli fruitori del trattamento straordinario di integrazione salariale, dell'indennità di mobilità e del sussidio di cui al comma 3, ripartiti per età, sesso, professionalità ed anzianità contributiva, suddivisi per regione. Analoga comunicazione è resa per i lavoratori collocati in cassa integrazione guadagni straordinaria e per quelli che usufruiscono dell'indennità di mobilità e di disoccupazione speciale per l'edilizia. Con il rapporto del secondo semestre è, altresì, fornito l'andamento del ricorso al trattamento ordinario di integrazione salariale(10).

(1) Le disposizioni del presente art. 1, in contrasto con quelle contenute nel D.Lgs. 1 dicembre 1997, n. 468, sono state abrogate dall'art. 13 dello stesso decreto legislativo.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

- (2) Per i criteri di cui al presente comma vedi il D.M. 29 settembre 1995.
- (3) Modifica il comma 3 e sostituisce il comma 4 dell'art. 14, D.L. 16 maggio 1994, n. 299.
- (4) Periodo così inserito dall'art. 21, L. 24 giugno 1997, n. 196.
- (5) Comma aggiunto dall'art. 21, L. 24 giugno 1997, n. 196.
- (6) Periodo aggiunto dall'art. 21, L. 24 giugno 1997, n. 196.
- (7) Vedi, anche, l'art. 26, L. 24 giugno 1997, n. 196.
- (8) Comma prima sostituito dall'art. 3, D.L. 25 marzo 1997, n. 67, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione e poi modificato dall'art. 20, L. 24 giugno 1997, n. 196.
- (9) Recante interventi per le aree depresse e protette, per manifestazioni sportive internazionali, nonché modifiche alla L. 25 febbraio 1992, n. 210.
- (10) Così sostituito dalla legge di conversione 28 novembre 1996, n. 608. Le disposizioni del presente art. 1, in contrasto con quelle contenute nel D.Lgs. 1 dicembre 1997, n. 468, sono state abrogate dall'art. 13 dello stesso decreto legislativo.

⁴¹ D.P.R. 9-5-1994 n. 487

Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi.

Publicato nella Gazz. Uff. 9 agosto 1994, n. 185, S.O.

Capo III - Assunzioni mediante gli uffici circoscrizionali per l'impiego ai sensi dell'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56

23. Campo di applicazione.

1. Le amministrazioni pubbliche effettuano le assunzioni per le categorie, le qualifiche ed i profili professionali per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, sulla base di selezioni tra gli iscritti, nelle liste di collocamento formate ai sensi dell'art. 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, che abbiano la professionalità eventualmente richiesta ed i requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego. I lavoratori sono avviati numericamente alla selezione secondo l'ordine di graduatoria risultante dalle liste delle sezioni circoscrizionali per l'impiego territorialmente competenti.

2. Possiede il requisito della scuola dell'obbligo anche chi abbia conseguito la licenza elementare anteriormente al 1962.

3. I lavoratori possono iscriversi in una sola lista di collocamento, anche di sede diversa da quella di residenza.

4. La presente disciplina non si applica per le assunzioni del personale militare e militarizzato delle Forze armate, dei Corpi di polizia, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

5. Gli avviamenti sono effettuati sulla base delle graduatorie circoscrizionali, oppure, nel caso di enti la cui attività si esplichi nel territorio di più circoscrizioni, con riferimento alle graduatorie delle circoscrizioni interessate, e per gli enti la cui attività si esplichi nell'intero territorio regionale, con riferimento alle graduatorie di tutte le circoscrizioni della regione.

24. Iscrizione nelle liste.

1. Le sezioni circoscrizionali per l'impiego formano una graduatoria relativa a categorie, qualifiche e profili generici e diverse graduatorie per categorie, qualifiche e profili che richiedono specifiche professionalità, nelle quali l'inserimento, a differenza della prima, è operato sulla base del possesso di qualifica riconosciuta con attestati o sulla base di precedenti lavorativi, anche nell'impiego privato. Le graduatorie sono formate sulla base degli elementi di cui alla tabella allegata al presente decreto, valutati uniformemente in tutto il territorio nazionale secondo i coefficienti ivi indicati.

2. Hanno titolo a partecipare alle selezioni per l'assunzione:

a) presso le amministrazioni e gli enti a carattere infraregionale o uffici periferici anche di amministrazioni e di enti a carattere nazionale e pluriregionale, il cui ambito territoriale di competenza è compreso o coincide con quello di una sezione circoscrizionale per l'impiego, i lavoratori inseriti nella graduatoria della selezione stessa;



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

b) presso le amministrazioni e gli enti, o uffici periferici, il cui ambito territoriale è compreso o coincide con quello di più sezioni della stessa provincia o della stessa regione, i lavoratori inseriti nelle graduatorie di tutte le sezioni circoscrizionali per l'impiego rispettivamente interessate;

c) presso le sedi ministeriali delle amministrazioni centrali dello Stato, le sedi delle direzioni generali e centrali delle amministrazioni ad ordinamento autonomo e degli enti a carattere nazionale o ultraregionale e le strutture alle sedi stesse direttamente riferibili, i lavoratori iscritti nella graduatoria di qualsiasi sezione circoscrizionale per l'impiego operante nel territorio nazionale.

3. Il lavoratore aspirante all'avviamento al lavoro deve dichiarare alla sezione di iscrizione, ai sensi della *legge 4 gennaio 1968, n. 15*, il possesso dei requisiti generali di ammissione agli impieghi e la non sussistenza delle ipotesi di esclusione. È comunque riservato all'amministrazione o ente che procede all'assunzione di provvedere all'accertamento di titoli e requisiti nei modi di legge.

4. I lavoratori che si trovino nelle condizioni di cui all'art. 30 della *legge 31 maggio 1975, n. 191*, come sostituito dall'art. 19 della *legge 24 dicembre 1986, n. 958*, debbono produrre alle sezioni circoscrizionali per l'impiego apposita certificazione rilasciata dagli organismi militari competenti. La sezione circoscrizionale per l'impiego annota il titolo a fianco dei nomi dei lavoratori interessati nella graduatoria degli iscritti nelle liste di collocamento.

5. I dipendenti aventi titolo alla riserva di posti partecipano alle prove selettive previste dal presente decreto, di norma unitamente ai lavoratori iscritti nelle liste di collocamento appositamente avviati e convocati. Per la copertura di posti riservati a dipendenti in servizio ed ai destinatari dell'art. 19 della *legge 24 dicembre 1986, n. 958*, eventualmente dagli stessi non ricoperti, si provvede con lavoratori da assumere con le procedure previste dal presente decreto.

6. Ai fini delle assunzioni con rapporti a tempo parziale e a tempo determinato, i lavoratori interessati debbono espressamente dichiarare la propria disponibilità. La dichiarazione si intende revocata qualora il lavoratore non risponda alla convocazione o rifiuti l'avviamento a selezione, limitatamente al relativo tipo di rapporto. Le sezioni circoscrizionali per l'impiego formano, con le medesime modalità per le assunzioni a tempo indeterminato, separate graduatorie dei lavoratori che abbiano dichiarato la disponibilità ai predetti rapporti.

6-bis. Le graduatorie di cui ai commi 1 e 6 sono approvate dalla commissione circoscrizionale per l'impiego(1).

7. I lavoratori assunti con rapporto a tempo determinato permangono nelle graduatorie per le assunzioni a tempo indeterminato.

(1) Comma aggiunto dall'art. 14, *D.P.R. 30 ottobre 1996, n. 693* (Gazz. Uff. 4 febbraio 1997, n. 28).

25. Procedure per l'avviamento a selezione a livello locale o periferico.

1. Le amministrazioni e gli enti con circoscrizione amministrativa, anche periferica, compresa in quella di competenza di una sola sezione circoscrizionale per l'impiego, inoltrano direttamente alla sezione medesima la richiesta di avviamento a selezione di un numero di lavoratori pari al doppio dei posti da ricoprire, con l'indicazione del titolo di studio, della qualifica di iscrizione nelle liste di collocamento e del livello retributivo. La sezione circoscrizionale per l'impiego, entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta, salvo eccezionale e motivato impedimento, procede ad avviare a selezione i lavoratori nel numero richiesto secondo l'ordine di graduatoria degli iscritti aventi i requisiti indicati nella richiesta stessa.

2. Le amministrazioni e gli enti con circoscrizione amministrativa, anche periferica, compresa in quelle di competenza di più sezioni circoscrizionali per l'impiego, inoltrano a ciascuna di dette sezioni richiesta di un numero di lavoratori pari al doppio dei posti da ricoprire. La richiesta deve essere trasmessa anche all'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, nel caso in cui siano interessate più circoscrizioni della stessa provincia, ovvero all'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, nel caso in cui siano interessate circoscrizioni di province diverse, perché formulino, sulla base dei punteggi comunicati dalle sezioni circoscrizionali interessate, apposita graduatoria unica integrata dai lavoratori individuati dalle sezioni medesime secondo l'ordine delle rispettive graduatorie approvate. La graduatoria unica è resa pubblica mediante affissione all'albo degli uffici e delle sezioni interessate. L'ufficio provinciale o l'ufficio regionale del lavoro, entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta, salvo eccezionale e motivato impedimento, sono tenuti ad avviare a selezionare i lavoratori secondo l'ordine della graduatoria unica in numero corrispondente al doppio dei posti da ricoprire. Fino alla comunicazione dell'avvenuta assunzione i lavoratori già avviati a selezione possono essere avviati a nuova selezione presso altre amministrazioni ed enti che ne facciano richiesta(1).



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

3. Le amministrazioni e gli enti obbligati ad assumere militari in ferma di leva prolungata e volontari specializzati delle tre Forze armate congedati senza demerito al termine della ferma o rafferma contratta, debbono indicare nella richiesta di avviamento il numero dei posti riservati ai lavoratori aventi diritto ai sensi dell'art. 30, comma 1, della legge 31 maggio 1975, n. 191, come modificato dall'art. 19, legge 24 dicembre 1986, n. 958.

(1) Periodo aggiunto dall'art. 15, D.P.R. 30 ottobre 1996, n. 693 (Gazz. Uff. 4 febbraio 1997, n. 28).

26. Assunzioni nelle sedi centrali.

1. Le selezioni di personale per le sedi centrali delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo e degli enti pubblici non economici a carattere nazionale sono effettuate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, mediante selezioni uniche per le stesse categorie, qualifiche e profili interessanti più amministrazioni ed enti.

2. Le amministrazioni di cui al comma 1, entro il 1 febbraio di ogni anno, segnalano il contingente di posti da coprire distinti per categoria, qualifica e profilo professionale.

3. I lavoratori iscritti nelle liste delle sezioni circoscrizionali per l'impiego, interessati a tali assunzioni, presentano domanda secondo le modalità e nei termini previsti dai bandi di offerta di lavoro emanati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, pubblicati nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica.

4. I bandi debbono indicare il numero dei posti offerti, distinti per profilo professionale e per amministrazione, nonché l'aliquota di posti riservati.

5. Le domande degli aspiranti, compilate su modelli predisposti, devono, in ogni caso, essere corredate, a pena di nullità, da apposita certificazione della sezione circoscrizionale per l'impiego d'iscrizione, attestante l'iscrizione nelle liste di collocamento della medesima e la relativa qualifica, nonché la posizione in graduatoria ed il punteggio attribuito. L'attestazione può essere apposta anche in calce alla domanda.

6. Con riferimento ai profili professionali di cui al bando di offerta di lavoro, si formula apposita graduatoria integrata, ordinata secondo il punteggio attestato dalle sezioni circoscrizionali per l'impiego. Nella graduatoria sono evidenziati i nomi degli aventi titolo alla riserva.

7. La graduatoria è resa pubblica con le stesse modalità previste per il bando di offerta di lavoro. Entro dieci giorni dalla pubblicazione, i lavoratori possono proporre opposizione avverso la posizione in graduatoria se derivante da errata trascrizione del punteggio. La rettifica è effettuata nei cinque giorni successivi. La collocazione nella graduatoria integrata costituisce ordine di precedenza per la convocazione dei lavoratori per le prove selettive. I lavoratori sono convocati in numero pari al doppio dei posti da ricoprire.

8. In casi di particolare urgenza, qualora non sia possibile provvedere tempestivamente con le procedure di cui sopra, la Presidenza del Consiglio dei Ministri, su proposta del Dipartimento della funzione pubblica può autorizzare amministrazioni ed enti ad attivare direttamente graduatorie integrate con le medesime modalità indicate nel presente articolo.

27. Selezione.

1. Le amministrazioni e gli enti, entro dieci giorni dalla ricezione delle comunicazioni di avviamento, ovvero la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, entro dieci giorni dalla pubblicazione delle graduatorie integrali, debbono convocare i candidati per sottoporli alle prove di idoneità, rispettivamente secondo l'ordine di avviamento e di graduatoria integrata, indicando giorno e luogo di svolgimento delle stesse.

2. La selezione consiste nello svolgimento di prove pratiche attitudinali ovvero in sperimentazioni lavorative i cui contenuti sono determinati con riferimento a quelli previsti nelle declaratorie e nei mansionari di qualifica, categoria e profilo professionale dei comparti di appartenenza od eventualmente anche delle singole amministrazioni e comunque con riferimento ai contenuti ed alle modalità stabilite per le prove di idoneità relative al conseguimento degli attestati di professionalità della regione nel cui ambito ricade l'amministrazione che deve procedere alla selezione, alla stregua degli articoli 14 e 18 della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

3. La selezione deve tendere ad accertare esclusivamente l'idoneità del lavoratore a svolgere le relative mansioni e non comporta valutazione comparativa.

4. Alla sostituzione dei lavoratori che non abbiano risposto alla convocazione o non abbiano superato le prove o non abbiano accettato la nomina ovvero non siano più in possesso dei requisiti richiesti, si provvede fino alla copertura dei



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

posti con ulteriori avviamenti effettuati, secondo l'ordine della stessa graduatoria vigente al momento della richiesta, in seguito alla comunicazione da parte dell'ente dell'esito del precedente avviamento.

5. Le operazioni di selezione, sono, a pena di nullità, pubbliche e sono precedute dall'affissione di apposito avviso all'albo dell'amministrazione o dell'ente. A tutte le operazioni provvede la stessa commissione, fino alla completa copertura dei posti complessivamente indicati nella richiesta di avviamento o nel bando di offerta di lavoro.

28. Assunzioni in servizio.

1. Le amministrazioni e gli enti interessati procedono a nominare in prova e ad immettere in servizio i lavoratori utilmente selezionati, anche singolarmente o per scaglioni, nel rispetto dell'ordine di avviamento e di graduatoria integrata.

2. La Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della funzione pubblica, nel rispetto dell'ordine della graduatoria integrata, assegna i lavoratori utilmente selezionati alle amministrazioni ed enti di cui al bando di offerta, per la rispettiva nomina in prova ed immissione in servizio.

Vedi nota n.41;

⁴² L. 21-12-1978 n. 845

Legge-quadro in materia di formazione professionale

Publicata nella Gazz. Uff. 30 dicembre 1978, n. 362.

14. Attestato di qualifica.

Al termine dei corsi di formazione professionale volti al conseguimento di una qualifica, gli allievi che vi abbiano regolarmente partecipato sono ammessi alle prove finali per l'accertamento dell'idoneità conseguita. Tali prove finali, che devono essere conformi a quanto previsto dall'articolo 18, primo comma, lettera a), sono svolte di fronte a commissioni esaminatrici, composte nei modi previsti dalle leggi regionali, delle quali dovranno comunque far parte esperti designati dalle amministrazioni periferiche del Ministero della pubblica istruzione e del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, nonché esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Con il superamento delle prove finali gli allievi conseguono attestati, rilasciati dalle regioni, in base ai quali gli uffici di collocamento assegnano le qualifiche valide ai fini dell'avviamento al lavoro e dell'inquadramento aziendale.

Gli attestati di cui sopra costituiscono titolo per l'ammissione ai pubblici concorsi.

⁴³ L. 28-2-1987 n. 56

Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro

Publicata nella Gazz. Uff. 3 marzo 1987, n. 51, S.O.

16. Disposizioni concernenti lo Stato e gli enti pubblici.

1. Le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, gli enti pubblici non economici a carattere nazionale, e quelli che svolgono attività in una o più regioni, le province, i comuni e le unità sanitarie locali effettuano le assunzioni dei lavoratori da inquadrare nei livelli retributivo-funzionali per i quali non è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo, sulla base di selezioni effettuate tra gli iscritti nelle liste di collocamento ed in quelle di mobilità, che abbiano la professionalità eventualmente richiesta e i requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego. Essi sono avviati numericamente alla sezione secondo l'ordine delle graduatorie risultante dalle liste delle circoscrizioni territorialmente competenti(1).

2. I lavoratori di cui al comma 1 possono trasferire la loro iscrizione presso altra circoscrizione ai sensi dell'articolo 1, comma 4. L'inserimento nella graduatoria nella nuova sezione circoscrizionale avviene con effetto immediato(2).

3. Gli avviamenti vengono effettuati sulla base delle graduatorie circoscrizionali, ovvero, nel caso di enti la cui attività si esplichino nel territorio di più circoscrizioni, con riferimento alle graduatorie delle circoscrizioni interessate e, per gli enti la cui attività si esplichino nell'intero territorio regionale, con riferimento alle graduatorie di tutte le circoscrizioni della regione, secondo un sistema integrato definito ai sensi del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui al comma 4.

4. Le modalità di avviamento dei lavoratori nonché le modalità e i criteri delle selezioni tra i lavoratori avviati sono determinati con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da emanarsi entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentite le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

5. Le Amministrazioni centrali dello Stato, gli enti pubblici non economici a carattere nazionale e quelli che svolgono attività in più regioni, per i posti da ricoprire nella sede centrale, procedono all'assunzione dei lavoratori di cui al



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

comma 1 mediante selezione sulla base della graduatoria delle domande presentate dagli interessati. Con il decreto di cui al comma 4 sono stabiliti i criteri per la formazione della graduatoria unica nonché i criteri e le modalità per la informatizzazione delle liste.

6. Le offerte di lavoro da parte della pubblica Amministrazione sono programmate in modo da rendere annuale la cadenza dei bandi, secondo le direttive impartite dal Ministro per la funzione pubblica.

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3 hanno valore di principio e di indirizzo per la legislazione delle regioni a statuto ordinario.

8. Sono escluse dalla disciplina del presente articolo le assunzioni presso le Forze armate e i corpi civili militarmente ordinati.

9.(3) (4).

(1) Comma così sostituito dall'art. 4, D.L. 21 marzo 1988, n. 86.

(2) Comma così sostituito dall'art. 30, L. 23 luglio 1991, n. 223.

(3) Comma abrogato dall'art. 4, D.L. 21 marzo 1988, n. 86.

(4) La presente legge, ad eccezione degli articoli 3, 16, 19, commi 2, 3, 4, 5, 6 e 7 e degli articoli 21 e 22, è stata abrogata dall'art. 8, D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297.

⁴⁴ D.L. 21-3-1988 n. 86

Norme in materia previdenziale, di occupazione giovanile e di mercato del lavoro, nonché per il potenziamento del sistema informatico del Ministero del lavoro e della previdenza sociale

Pubblicato nella Gazz. Uff. 22 marzo 1988, n. 68 e convertito in legge, con modificazioni dall'art. 1, primo comma, L. 20 maggio 1988, n. 160 (Gazz. Uff. 21 maggio 1988, n. 119). Il secondo comma dello stesso art. 1 ha, inoltre, disposto che restano validi gli atti ed i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodotti ed i rapporti giuridici sorti sulla base dei decreti-legge 29 dicembre 1987, n. 535, e 15 gennaio 1988, n. 8 (ad eccezione dell'art. 1), non convertiti in legge.

4.

1. Il periodo di 12 mesi di cui all'articolo 6, comma 4, del D.L. 30 dicembre 1987, n. 536, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 febbraio 1988, n. 48, è elevabile a 18 mesi(1) .

2. I trattamenti di integrazione salariale, previsti dai commi 1 e 2 dell'articolo 1 del decreto-legge 4 settembre 1987, n. 366, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 novembre 1987, n. 452, sono prorogati al 30 giugno 1988.

3. All'onere derivante dall'attuazione del presente articolo nell'anno 1988, valutato in lire 240 miliardi, si provvede a carico della separata contabilità degli interventi straordinari di Cassa integrazione guadagni degli operai dell'industria, con parziale utilizzo del contributo dello Stato di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 22 dicembre 1986, n. 910.

4. Il termine di scadenza dell'autorizzazione alla continuazione dell'esercizio di impresa, per le imprese in amministrazione straordinaria ai sensi del decreto-legge 30 gennaio 1979, n. 26, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 aprile 1979, n. 95, che, in attuazione dell'articolo 2, comma 5, del decreto-legge 4 settembre 1987, n. 366, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 novembre 1987, n. 452, sono state individuate con delibera CIPI del 21 gennaio 1988 ai fini dell'intervento ordinario della GEPI, può essere prorogato fino al 31 dicembre 1988, per consentire l'espletamento delle verifiche necessarie alla attuazione dell'intervento stesso.

4-bis.(2).

4-ter. L'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, trova applicazione anche nei casi di assunzione a tempo determinato previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 31 marzo 1971, n. 276, e dall'articolo 6 della legge 20 marzo 1975, n. 70, nonché in ogni altro caso di assunzioni a termine consentite nelle regioni a statuto ordinario, nelle province, nei comuni e nelle unità sanitarie locali(3).

4-quater. All'emanazione del decreto previsto dall'articolo 16, commi 4 e 5, della legge 28 febbraio 1987, n. 56, si provvede entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto(3).

4-quinquies. Il comma 9 dell'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, è abrogato. Le disposizioni di cui al comma 4-bis del presente articolo entrano in vigore il 1 gennaio 1989. Sino al 31 dicembre 1988 continua ad applicarsi la disciplina vigente (3).

4-sexies. Le disposizioni di cui all'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, si applicano anche al personale non docente della scuola(3).



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE

5. Fino alla data di entrata in vigore della nuova disciplina della mobilità, i lavoratori che sono sospesi dal lavoro e godono del trattamento straordinario di integrazione salariale senza rotazione hanno facoltà di chiedere l'iscrizione alla prima classe delle liste di collocamento ai fini dell'applicazione dell'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56. Per questi lavoratori, nonché per quelli che godono del trattamento di disoccupazione speciale, si osservano in materia di limite di età, ai fini dei predetti avviamenti, le disposizioni dell'articolo 2 della legge 22 agosto 1985, n. 444.

6.(4).

7. Le disposizioni di cui al comma 6 si applicano, limitatamente al restante periodo di trattamento speciale di disoccupazione, anche nei confronti dei lavoratori per i quali, anteriormente alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sia cessata l'utilizzazione in conseguenza della scadenza del periodo di trattamento straordinario di Cassa integrazione guadagni.

(1) Periodo elevabile a 24 mesi dall'art. 1, D.L. 17 settembre 1988, n. 408.

(2) Comma aggiunto dalla L. 20 maggio 1988, n. 160. Esso sostituisce il comma 1 dell'art. 16, L. 28 febbraio 1987, n. 56.

(3) Comma aggiunto dalla legge di conversione 20 maggio 1988, n. 160.

(4) Il comma che si omette aggiunge un comma all'art. 1-bis, D.L. 28 maggio 1981, n. 244.

⁴⁵ **d.lgs. 18 agosto 2000, n.267**

Articolo 48

Competenze delle giunte.

1. La Giunta collabora con il sindaco o con il presidente della provincia nel governo del comune o della provincia ed opera attraverso deliberazioni collegiali.

2. La Giunta compie tutti gli atti rientranti ai sensi dell'articolo 107, commi 1 e 2, nelle funzioni degli organi di governo, che non siano riservati dalla legge al consiglio e che non ricadano nelle competenze, previste dalle leggi o dallo statuto, del sindaco o del presidente della provincia o degli organi di decentramento; collabora con il sindaco e con il presidente della provincia nell'attuazione degli indirizzi generali del consiglio; riferisce annualmente al consiglio sulla propria attività e svolge attività propositive e di impulso nei confronti dello stesso.

3. È, altresì, di competenza della Giunta l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal consiglio.

⁴⁶ **D.lgs. 18 agosto 2000, n.267**

Articolo 124

Pubblicazione delle deliberazioni.

1. Tutte le deliberazioni del comune e della provincia sono pubblicate mediante affissione all'albo pretorio, nella sede dell'ente, per quindici giorni consecutivi, salvo specifiche disposizioni di legge.

2. Tutte le deliberazioni degli altri enti locali sono pubblicate mediante affissione all'albo pretorio del comune ove ha sede l'ente, per quindici giorni consecutivi, salvo specifiche disposizioni.



COMUNE DI MONTESPERTOLI

UFFICIO RISORSE UMANE
