

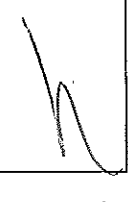

SOCIETA' PUBBLICA
(in house)

“ CST SISTEMI SUD Srl “

REGOLAMENTO

DI

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



1. INTRODUZIONE

- 1.1 Il presente Regolamento è adottato in attuazione dell'art. 18 della Legge 6 agosto 2008 n. 133 nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità.
- 1.2 Il presente Regolamento individua i principi, le regole e le modalità procedurali generali per la gestione delle risorse e per la ricerca, la selezione e l'inserimento di personale nella società "in house" CST Sistemi Sud srl.

2. MODALITÀ DI ACQUISIZIONE DELLE RISORSE

2.1 L'acquisizione delle risorse umane avviene per:

- a) concorso pubblico
 - b) consequenziale richiesta di avviamento agli uffici competenti ovvero attraverso la stipula di convenzioni ai sensi dell'articolo 11 della Legge 68/1999, qualora rientrante nei casi previsti dall'art. 3 del su indicata legge.
 - c) Mediante selezione per l'assunzione a tempo determinato per esigenze temporanee o per particolari eventi;
 - d) Mediante ricorso ad altre forme di reclutamento quali, ad esempio, lavoro cd. "Somministrato", "Collaborazione coordinata e continuativa a progetto ed occasionale", "contratto di inserimento al lavoro".
- 2.2 I processi di acquisizione, gestione e sviluppo delle risorse umane sono realizzati nel rispetto dei principi e dei vincoli derivanti dalla legislazione vigente in materia e dai contratti collettivi di lavoro.
 - 2.3 Le procedure di assunzione e selezione, considerate le diverse disposizioni normative ed esigenze dei servizi, si differenziano a secondo delle tipologie di rapporto di lavoro, di seguito disciplinate.
 - 2.4 Le richieste di attivazione delle selezioni per l'assunzione del personale devono essere deliberate, previo parere vincolante del Comitato deputato all'esercizio del controllo analogo, dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale.
 - 2.5 Restano salvi i diritti di precedenza all'assunzione previsti dall'art. 5, comma 4 quater, del D. Lgs. 368/2001 in virtù dei quali il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento a mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

3. PROVE PRESELETTIVE

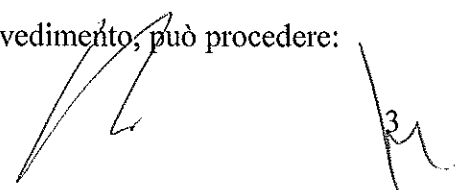
- 3.1 Nelle procedure selettive in relazione alle quali si superano le 100 domande per garantire l'imparzialità, la tempestività, l'economicità e la celerità di espletamento la selezione può essere preceduta da una prova preselettiva finalizzata a ridurre i candidati ad un numero ottimale per lo svolgimento della selezione stessa, che si conclude con un giudizio di ammissione o esclusione dalle successive prove.
- 3.2. La prova preselettiva può essere effettuata con modalità che consentano un rapido giudizio attraverso l'ausilio di sistemi automatizzati.
- 3.3 L'elenco dei candidati ammessi alla preselezione, la data e la sede di svolgimento della prova selettiva, saranno pubblicati sul sito internet della Società. La pubblicazione dovrà avere durata non inferiore a 10 giorni consecutivi. Nessuna comunicazione sarà inviata ai candidati.

4. PROCEDIMENTO PER IL RECLUTAMENTO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

- 3.1 L'avviso pubblico di selezione è deliberato dal Consiglio di Amministrazione con le modalità di cui al precedente punto 2.4.
- 3.2 Dell'avvio della procedura di selezione viene data adeguata pubblicità mediante pubblicazione, sul sito internet del CST e dei Soci per almeno 15 giorni consecutivi prima del termine ultimo per la presentazione delle domande.
- 3.3 Le procedure di reclutamento dovranno garantire oltre all'adeguata pubblicità della selezione, l'imparzialità nello svolgimento della stessa, l'adeguato accesso all'esterno, l'economicità e la celerità di espletamento, rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.
- 3.4 Le selezioni avvengono per titoli ed esami e le prove selettive dovranno essere espletate con la finalità di commisurare le conoscenze, esperienze, le capacità e attitudini professionali del candidato, in relazione alle esigenze richieste dalla posizione da ricoprire. Il punteggio totale sarà espresso in centesimi: ai titoli non può essere attribuito un punteggio superiore ad 1/3 del punteggio complessivamente disponibile.
- 3.5 I titoli valutabili per le selezioni si suddividono in tre tipologie:
- a) Titoli di studio: sono valutabili i titoli di ammissione indicati nell'avviso pubblico di concorso nonché eventuali titoli di studio superiori;
 - b) Titoli di servizio: sono valutati i periodi di servizio prestati presso le amministrazioni pubbliche individuate all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 nonché presso società partecipate da enti locali in profilo pari o superiore a quello messo a concorso;
 - c) Titoli vari: sono valutati in questa categoria i titoli non rientranti nelle categorie precedenti che siano comunque utili ad attestare, con riferimento al posto messo a concorso, particolari attitudini, competenze o cognizioni ivi compreso il curriculum professionale ove previsto dall'avviso pubblico.
- 3.6 L'attribuzione del punteggio riservato al curriculum professionale viene effettuata dalla Commissione dando considerazione unitaria al complesso della formazione ed attività culturali e professionali illustrate dal concorrente nel curriculum presentato, tenendo particolare conto di incarichi speciali svolti, di svolgimento di mansioni superiori formalmente assegnate, nonché di attività e di ogni altro elemento di valutazione del candidato, rilevanti ai fini della posizione da ricoprire, che non abbia già dato luogo all'attribuzione di punteggio nelle altre categorie di titoli
- 3.7 In relazione al posto messo a concorso devono essere previste due prove di cui una scritta e/o pratica e/o test attitudinale ed una orale nelle materie inerenti il profilo professionale messo a concorso

4. AVVISO PUBBLICO DI SELEZIONE

- 4.1 Gli avvisi pubblici di selezione conterranno, fra l'altro, almeno le seguenti indicazioni:
- a) individuazione del profilo professionale al quale si riferisce la selezione;
 - b) numero dei posti messi a selezione;
 - c) trattamento economico e giuridico assegnato ai posti messi a selezione;
 - d) requisiti soggettivi, previsti dalla normativa, necessari per partecipare alla selezione;
 - e) modalità di presentazione della domanda e termini di scadenza;
 - f) titoli di studio minimi e quelli di servizio e vari valutabili;
 - g) eventuali titoli preferenziali o di precedenza;
 - h) materie oggetto delle prove selettive e la tipologia di eventuali prove pratiche;
 - i) modalità di espletamento delle selezioni
 - j) la votazione minima richiesta per il superamento delle singole prove e la ripartizione del punteggio massimo complessivo fra le prove pratiche e/o scritte e/o attitudinali, le prove orali ed i titoli;
- 4.2 Per motivate e prevalenti esigenze, la Società, con apposito provvedimento, può procedere:



- a) alla riapertura, se già scaduto, o alla proroga, prima della scadenza, del termine fissato nell'avviso per la presentazione della domanda di partecipazione al concorso. Il provvedimento è sottoposto a pubblicità con le stesse modalità adottate per l'avviso iniziale. La predetta pubblicità sostituisce a tutti gli effetti qualsivoglia comunicazione personale ai candidati. Restano valide le domande presentate in precedenza, con facoltà per i candidati di procedere, entro il nuovo termine, alla integrazione della documentazione;
- b) alla rettifica o alla integrazione dell'avviso. Anche in tale caso l'avviso di selezione, così come rettificato o integrato dovrà essere sottoposto a pubblicità, con le stesse modalità adottate per l'avviso iniziale. La pubblicità sostituisce a tutti gli effetti qualsivoglia comunicazione personale ai candidati. Qualora la rettifica riguardi i requisiti di accesso, o le prove d'esame, il provvedimento dovrà prevedere la riapertura del termine o la proroga dello stesso;
- c) alla revoca dell'avviso in qualsiasi momento della procedura selettiva. Il provvedimento di revoca deve essere sottoposto a pubblicità, con le stesse modalità adottate per l'avviso iniziale, con esclusione di qualsivoglia comunicazione personale ai candidati.

5. NOMINA COMMISSIONE GIUDICATRICE

- 5.1 La Commissione giudicatrice è nominata dal Consiglio di Amministrazione.
- 5.2 La Commissione giudicatrice è composta esclusivamente da esperti dotati di specifiche competenze ed esperienze rispetto a quelle richieste dalla professionalità e dalle prove previste nell'avviso di selezione che non siano componenti del C.d'A o dell'Assemblea, e che non ricoprano cariche politiche presso gli Enti soci e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali..
- 5.3 Le funzioni di segretario sono svolte da un dipendente della Società di adeguata qualificazione, coadiuvato, ove necessario, da uno o più segretari aggiunti in considerazione del numero dei partecipanti alla selezione;
- 5.4 Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, nel trasmettere il provvedimento di nomina ai membri della Commissione, richiede dagli stessi le dichiarazioni di accettazione dell'incarico e di non trovarsi nei casi di incompatibilità ed ineleggibilità previste dalla normativa e dal presente regolamento;
- 5.5 Ai componenti delle Commissioni esaminatrici è corrisposto il compenso previsto dalla normativa vigente, oltre le spese di viaggio, vitto e pernottamento;
- 5.6 Non possono far parte delle commissioni giudicatrici: i membri del Parlamento nazionale ed europeo; i componenti delle Giunte e i consiglieri regionali, provinciali e comunali; i componenti degli organi direttivi nazionali e a qualsiasi livello organizzativo territoriale, di partiti, movimenti politici, associazioni sindacali e di rappresentanza di lavoratori comunque denominati;
- 5.7 Non possono far parte della Commissione esaminatrice, in qualità di componente o di segretario, coloro i quali si trovino in situazione di grave inimicizia, che siano uniti da vincolo di matrimonio o convivenza, ovvero da vincolo di parentela o affinità fino al quarto grado compreso, con altro componente o con uno dei candidati partecipanti alla selezione.
- 5.8 I componenti la Commissione non possono svolgere, pena la decadenza, attività di docenza nei confronti di uno o più candidati.
- 5.9 Il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente all'eventuale sostituzione dei componenti della Commissione esaminatrice in caso di perdurante inadempimento da parte degli stessi all'assolvimento delle attività o di sopravvenuta incompatibilità o di conflitto di interessi per la partecipazione alla selezione di parenti e/o affini entro il IV grado.

6. LAVORI DELLA COMMISSIONE

- 6.1 La Commissione giudicatrice si insedia alla data fissata dal Presidente previo accordo con gli altri componenti.
- 6.2 Le sedute della commissione sono valide esclusivamente con la presenza di tutti i componenti delle rispettive fasi di selezione; di tutte le determinazioni e delle operazioni effettuate dalla commissione giudicatrice viene redatto giornalmente apposito verbale sintetico sottoscritto, in ogni pagina, da tutti i commissari e dal segretario per esteso.
- 6.3 Tutti i componenti della commissione assumono i medesimi obblighi e doveri. Le decisioni della commissione sono prese a maggioranza assoluta di voti e a scrutinio palese; qualora la composizione della commissione sia di numero pari, prevale il voto del Presidente:
- 6.4 Il Presidente e gli eventuali esperti tecnici hanno diritto di voto in ciascuna fase della selezione e su tutte le prove; gli esperti in lingua straniera e in applicazioni informatiche, hanno diritto di voto unicamente nelle parti di rispettiva competenza.
- 6.5 La Commissione giudicatrice osserva il seguente ordine dei lavori:
- a) determinazione dei criteri per la valutazione delle prove, dei titoli e, se previsto, del curriculum professionale ai fini dell'attribuzione dei relativi punteggi;
 - b) apertura delle buste contenenti le domande di concorso e verifica della loro ammissibilità;
 - c) verifica di non sussistenza di situazioni di incompatibilità fra i componenti la commissione e tra questi ed i concorrenti;
 - f) fissazione della data delle prove;
 - g) determinazione, in considerazione del numero dei concorrenti ammessi alla preselezione o alle prove selettive, del termine del procedimento concorsuale;
 - h) espletamento delle prove scritte e/o pratiche e/o attitudinali nonchè, ove previsto, della preselezione;
 - i) valutazione dei titoli dei candidati presentatisi alle prove selettive e attribuzione dei punteggi stabiliti nell'avviso di selezione e nel rispetto dei criteri predeterminati;
 - j) valutazione delle prove selettive;
 - k) comunicazione ai candidati dell'esito delle prove e del punteggio conseguito;
 - l) espletamento e valutazione della prova orale. Qualora il colloquio si svolga in più giornate, al termine di ciascuna giornata dovrà essere pubblicato il punteggio attribuito ai candidati che hanno sostenuto la prova;
 - m) formazione della graduatoria finale di merito, secondo l'ordine di punteggio della votazione complessiva riportata da ciascun candidato, tenendo conto, a parità di punteggio, delle preferenze e precedenzae indicate nell'art. 5, comma 4 del D.P.R n. 487/1994 e s.m.i. e nell'art. 5, comma 4 quater, del D. Lgs. 368/2001;
 - n) trasmissione di tutti gli atti al Consiglio di Amministrazione, per l'approvazione della graduatoria.
- 6.6 Il diario delle prove selettive scritte e/o pratiche e/o attitudinali deve essere comunicato ai candidati ammessi alla selezione non meno di 15 giorni prima dell'inizio delle prove medesime mediante pubblicazione al sito internet della società ed affissione all'albo pretorio dei Comuni Soci.
- 6.7 Nelle selezioni per titoli ed esami, la valutazione dei titoli, previa individuazione dei criteri da parte della commissione, viene effettuata nei confronti dei soli candidati che si sono presentati a sostenere le prove scritte e/o pratiche e/o attitudinali e prima che si proceda alla correzione dei relativi elaborati.
- 6.8 Ai candidati che conseguono l'ammissione alla prova orale deve essere data comunicazione con l'indicazione del voto o dei voti riportati. L'avviso per la presentazione alla prova orale deve essere dato ai singoli candidati almeno venti giorni prima di quello in cui essi debbono sostenerlo mediante raccomandata con ricevuta di ritorno.
- 6.9 Le graduatorie dei vincitori dei concorsi sono pubblicate sul sito internet della Società e degli Enti Soci. Dalla data di pubblicazione di detto avviso decorre il termine per le eventuali

impugnative.

- 6.10 Le graduatorie rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data del provvedimento di approvazione delle stesse; per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per quelli istituiti o trasformati successivamente alla adozione del bando. Lo scorrimento delle graduatorie, in relazione agli specifici fabbisogni, è deliberato dal Consiglio di Amministrazione previo parere vincolante del Comitato deputato all'esercizio del controllo analogo.
- 6.11 Le graduatorie per le assunzioni a tempo indeterminato possono essere utilizzate, entro i termini di validità, anche per eventuali assunzioni di personale a tempo determinato per le causali consentite dalla disciplina vigente in materia. Tale possibile utilizzazione deve essere chiaramente prevista anche nell'avviso di indizione della selezione. Il candidato che non si dichiara disponibile alla assunzione a tempo determinato conserva la posizione in graduatoria per eventuali successive assunzioni a tempo indeterminato.

7. PROVVEDIMENTO DI ASSUNZIONE IN SERVIZIO

- 7.1 I candidati dichiarati vincitori sono invitati a sottoscrivere, entro il termine di volta in volta fissato, il contratto individuale di lavoro sotto condizione risolutiva, subordinata al positivo accertamento del possesso dei requisiti prescritti per l'assunzione presso la Società, di cui al presente regolamento e sono assunti in prova nel profilo professionale e livello per il quale risultano vincitori. L'assunzione avviene, comunque, in compiuta applicazione delle disposizioni contrattuali collettive e di quelle recate dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152.
- 7.2 In caso di rinuncia o di mancata presa in servizio nei termini assegnati, il contratto è stipulato con il candidato successivo utilmente collocato in graduatoria.
- 7.3 Per la definizione del periodo di prova, per il recesso dal rapporto di lavoro e per il trattamento previdenziale ed assistenziale valgono le norme contenute nel CCNL applicato.
- 7.4 La Società provvede all'acquisizione diretta della documentazione necessaria dalle PP.AA. che ne sono in possesso.

8. PROVVEDIMENTO DI ASSUNZIONE OBBLIGATORIA

- 8.1 Le assunzioni obbligatorie di soggetti disabili, ai sensi dell'art. 1 della legge 68/99, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento sulla base delle graduatorie stabilite dall'Ufficio competente.
- 8.2 La Società inoltra direttamente all'ufficio competente, la richiesta numerica di avvio a selezione di un numero di lavoratori pari al numero di posti da ricoprire, con l'indicazione del titolo di studio richiesto, della categoria di iscrizione, del profilo professionale e delle altre informazioni previste dalla normativa vigente.
- 8.3 L'ufficio provvede all'avvio secondo le modalità previste dalla normativa vigente.
- 8.4 Le prove selettive devono essere espletate entro 45 giorni dalla data di avviamento e l'esito va comunicato all'ufficio competente entro i cinque giorni successivi alla conclusione della prova.
- 8.5 Le modalità di espletamento e di valutazione della prova sono le medesime previste nel presente titolo.
- 8.6 La visita di controllo della permanenza dello stato invalidante avviene secondo le procedure previste dalla vigente normativa.
- 8.7 Inoltre, al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, la Società può stipulare ai sensi della normativa vigente convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento di obiettivi occupazionali.
- 8.8 Possono essere, altresì, stipulate convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento dei

disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

- 8.9 Tra le modalità che possono essere convenute vi sono la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento dei tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, purché l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione da cui è affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.
- 8.10 Per tutto quanto non disciplinato dal presente articolo si rinvia alla normativa vigente in materia.

9. LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO

- 9.1 Le assunzioni a tempo determinato avvengono nei casi e nei limiti previsti dalla vigente disciplina legislativa (D.Lgs. n. 368 del 06-09-2001) e contrattuale;
- 9.2 Per soddisfare, con tempestività, le esigenze organizzative si ricorre all'utilizzazione dei contratti di lavoro a tempo determinato, predisponendo specifiche graduatorie degli aspiranti, per categoria e profilo professionale, sulla base di selezioni pubbliche semplificate.
- 9.3 Le selezioni pubbliche possono essere articolate sulla base di una pluralità di momenti valutativi, strutturati in modo diversificato in relazione alle peculiarità del profilo oggetto della selezione e alla complessità professionale del livello nel quale il profilo stesso è collocato.
Si tiene conto, per i momenti valutativi, delle declaratorie di professionalità di ogni livello, stabilite dai CCNL di categoria
- 9.4 I distinti momenti valutativi possono avere ad oggetto:
- a) i titoli di studio e di specializzazione conseguiti;
 - b) le esperienze di lavoro adeguatamente documentate;
 - c) le prove tecniche, che possono consistere nella risposta a più quesiti a risposta multipla con risposta predefinita o a quesiti a risposta sintetica in un tempo predeterminato;
 - d) la prova orale o colloquio che deve tendere ad accertare la idoneità culturale e professionale del candidato con riferimento ai contenuti tipici del profilo oggetto della selezione.
- 9.5 Per tutte le categorie è prescritto anche l'accertamento dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse.
- 9.6 Per il perseguimento di obiettivi di celerità, economicità ed efficacia, ove il numero delle domande di partecipazione alle selezioni superino le 50 unità, si può procedere a forme di preselezione sulla base della valutazione dei soli titoli espressamente indicati dal bando per tale finalità di selezione.
- 9.7 Ai componenti delle commissioni giudicatrici delle selezioni per i rapporti a tempo determinato è corrisposto il compenso previsto dalla normativa.
- 9.8 Per tutti gli altri aspetti relativi alla disciplina delle procedure selettive si fa riferimento alle disposizioni del presente Regolamento relative alle assunzioni a tempo indeterminato.
- 9.9 Le assunzioni a tempo determinato avvengono per chiamata degli aspiranti nel rispetto dell'ordine di graduatoria.
- 9.10 Possono essere instaurati successivi rapporti a tempo determinato con il medesimo aspirante qualora siano trascorsi, ai sensi dell'articolo 1 del D.Lgs. 368/2001, dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto automaticamente si considera a tempo indeterminato non computando ai fini dell'anzianità il rapporto di lavoro pregresso.
- 9.11 Non possono essere instaurati rapporti di lavoro a tempo determinato, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un rapporto e l'altro superiori a 36 mesi.
- 9.12 I contratti di lavoro stipulati, devono prevedere la clausola della possibilità di rescissione

unilaterale prima della scadenza del termine per giusta causa , a fronte , cioè, di ragioni di carattere economico, date da difficoltà di disponibilità di cassa, o per la revoca del servizio da parte della Società affidataria, al quale il lavoratore partecipava.

10. TIROCINIO FORMATIVO

- 10.1 Il tirocinio formativo intende realizzare momenti di alternanza fra studio e lavoro al fine di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, nel rispetto dei vincoli posti dalla legislazione vigente nella specifica materia.
- 10.2 La Società realizza le relative iniziative nell'ambito di progetti di formazione e orientamento mediante la stipula di convenzioni con le autorità scolastiche e universitarie; deve essere prevista, in ogni caso, nel pieno rispetto della normativa di riferimento la presenza di un tutor, come responsabile didattico - organizzativo delle attività.
- 10.3 La durata massima del tirocinio non può superare i dodici mesi.
- 10.4 I progetti di tirocinio formativo vengono attuati dal Direttore Tecnico e dal Direttore Amministrativo nell'ambito delle specifiche previsioni contenute nel programma dei fabbisogni e nel rispetto dei relativi finanziamenti.
- 10.5 Il progetto deve, tra l'altro, indicare le risorse finanziarie necessarie per il sostenimento dei costi previsti e consequenziali pagamenti ;
- 10.6 Il progetto deve essere sottoposto a parere vincolante del Comitato deputato all'esercizio del Controllo Analogo ed approvato dal Consiglio di Amministrazione (v.supra punto 2.4)

11. RICORSO AD ALTRE FORME DI LAVORO

- 11.1 Ove ne ricorrano i presupposti e nel rispetto della normativa vigente la società potrà ricorrere a forme di lavoro cd. "Somministrato", "Collaborazione coordinata e continuativa a progetto ed occasionale" e "contratto di inserimento al lavoro".
- 11.2 Il ricorso alle predette tipologie di lavoro, debitamente motivato, è deliberato dal Consiglio di Amministrazione previo parere vincolante del Comitato deputato all'esercizio del controllo analogo. (v.supra punto 2.4.)

12. LAVORO SOMMINISTRATO

- 12.1 La disciplina della Somministrazione lavoro è contenuta nell'art. 20 della L. 273/2003 (Biagi). La Legge 30/2003 cambia la definizione ed anche in parte il contenuto del c.d. lavoro interinale (di cui alla legge 196/1997), che viene sostituito dal termine somministrazione di lavoro.
- 12.2 Con la somministrazione di lavoro si instaura un particolare tipo di contratto di lavoro subordinato che coinvolge tre soggetti: il somministratore, l'utilizzatore e il lavoratore. Il lavoratore è assunto dal somministratore, ma viene inviato a svolgere la propria attività presso l'utilizzatore (c.d. missione). Tra somministratore e utilizzatore viene stipulato un contratto di fornitura di manodopera, che è un normale contratto commerciale.
- 12.3 Il contratto di somministrazione di lavoro concluso tra il somministratore e il lavoratore può essere solo a tempo determinato. Nel contratto a tempo determinato la durata corrisponde a quella della missione da svolgere presso l'impresa utilizzatrice.
- 12.4 La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività

dell'utilizzatore. Eventuali limiti quantitativi possono essere determinati nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

12.5 Il ricorso alla somministrazione di lavoro è in ogni caso vietato:

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- per le mansioni, individuate dai contratti collettivi, il cui svolgimento può rappresentare pericolo per la sicurezza del lavoratore o di altri soggetti;
- nel caso risultassero:
 - a) nei sei mesi precedenti licenziamenti collettivi riguardanti le figure professionali oggetto della fornitura;
 - b) in corso interventi di integrazione salariale che interessano lavoratori adibiti alle mansioni oggetto della fornitura;
 - c) inadempienze con gli obblighi previsti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

12.6 Il contratto di somministrazione deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere le seguenti indicazioni:

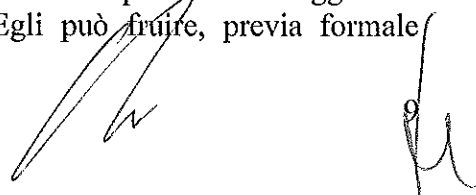
- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero di lavoratori da somministrare;
- c) i motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
- e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
- f) le mansioni alle quali il lavoratore sarà adibito ed il relativo inquadramento presso l'impresa utilizzatrice;
- g) il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- h) l'assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- i) l'assunzione dell'obbligo da parte dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore del lavoratore;
- j) l'assunzione dell'obbligo da parte dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
- k) l'assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

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

Inoltre, in mancanza di forma scritta con indicazione di quanto citato alle lettere 1), 2), 3), 4) ed 5) sopra elencate, il contratto è considerato nullo ed i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

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

12.8 Il lavoratore, anche se assunto dall'agenzia somministratrice, svolge la sua attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'impresa utilizzatrice. Pertanto, egli è tenuto ad osservare le disposizioni date dall'impresa stessa per l'esecuzione del lavoro, al pari di un dipendente di quest'ultima, garantendo comunque la sua fedeltà di lavoratore alla società somministratrice che si concretizza essenzialmente nell'obbligo di non concorrenza. Il lavoratore, inoltre, dovrà uniformarsi a tutte le disposizioni di legge e di contratto collettivo applicate all'impresa utilizzatrice. Egli può fruire, previa formale



- richiesta e se accordata , di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'impresa utilizzatrice.
- 12.9 Il lavoratore ha inoltre diritto di svolgere la sua prestazione per l'intera durata della missione, salvo che non sia stato superato il periodo di prova o che intervenga una giusta causa di licenziamento.
- 12.10 Il lavoratore, durante la missione, ha diritto a percepire la stessa retribuzione al pari di un lavoratore dell'impresa utilizzatrice che svolge la stessa attività e conformemente alla contrattazione collettiva (art 21 comma 1 lettera h).
- 12.11 Per favorire interventi formativi a favore dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione, la legge prevede che le imprese fornitrici siano tenute a versare il 4% delle retribuzioni corrisposte agli stessi lavoratori in un fondo costituito presso il Ministero del Lavoro. L'impresa utilizzatrice vigilerà sulla regolarità di tale adempimento previa richiesta di formale documentazione
- 12.12 L'impresa fornitrice deve informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi allo svolgimento della missione, nonché formarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie per lo svolgimento dell'attività prevista sulla base della documentazione rilasciata dall'impresa utilizzatrice conformemente alla dlgs 626/1994. Quest'ultimo obbligo può essere adempiuto anche dall'impresa utilizzatrice, la quale resta comunque responsabile delle violazioni delle norme di legge e di contratto collettivo in materia antinfortunistica.
- 12.13 Il lavoratore può esercitare i diritti di libertà e attività sindacale presso l'impresa utilizzatrice e partecipare alle assemblee del personale dipendente , in quanto assoggettati al medesimo contratto collettivo. Godono inoltre di uno specifico diritto di riunione, da esercitarsi fuori dall'orario di lavoro in locali messi a disposizione dall'impresa fornitrice.
- 12.14 La società può ricorrere alla somministrazione lavoro nei casi previsti dalla legge, in particolare nella ipotesi in cui le risorse umane, non sono reperibile nelle graduatorie delle selezioni effettuate, per sostituire personale assente, per acquisire profili non previsti in organico, per le ulteriori esigenze indicate dal CCNL .
- 12.15 Per la scelta della Società di Somministrazione il Consiglio di Amministrazione. deve rispettare le procedure previste dalla vigente normativa.
- 12.16 L'attivazione dei procedimenti approvati dal Consiglio di Amministrazione, previsto parere vincolante del Comitato deputato all'esercizio del controllo analogo, viene demandata al Direttore Amministrativo.
- 12.17 Il contratto di fornitura di lavoro somministrato viene sottoscritto dal rappresentante legale delle Società.

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

13.1 La disciplina delle Collaborazioni è contenuta:

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

61. Definizione e campo di applicazione.

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

3. Sono escluse dal campo di applicazione del presente capo le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, nonché i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal C.O.N.I., come individuate e disciplinate dall'*articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289*. Sono altresì esclusi dal campo di applicazione del presente capo i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, nonché coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.

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

62. Forma.

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

- a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- b) indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuata nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;
- c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da 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.

63. Corrispettivo.

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

64. Obbligo di riservatezza.

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

65. Invenzioni del collaboratore a progetto.

1. Il lavoratore a progetto ha diritto di essere riconosciuto autore della invenzione fatta nello svolgimento del rapporto.
2. I diritti e gli obblighi delle parti sono regolati dalle leggi speciali, compreso quanto previsto dall'articolo 12-bis della *legge 22 aprile 1941, n. 633*, e successive modificazioni.

66. Altri diritti del collaboratore a progetto.

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

67. Estinzione del contratto e preavviso.

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

68. Rinunzie e transazioni.

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

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

1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

2. Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti.

3. Ai fini del giudizio di cui al comma 2, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente.

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

- Tramite avviso, pubblicato per almeno 30 giorni, quando si intendono selezionare singoli esperti professionisti, con affidamento dell'incarico professionale al soggetto/i meglio valutati sulla base del curriculum e di un colloquio (finalizzato alla verifica delle conoscenze dichiarate nel curriculum).

- Previa verifica dei presupposti di cui all'art. 7, comma 6, del D.Lgs. 165/2001, tramite affidamento diretto a singolo esperto/professionista, come nel caso di contratti d'opera (art. 2222 del c.c.) e di prestazioni intellettuali (art. 2230 del c.c.), ad esempio con il sistema dell'intuitu personae".

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

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

13.3 La Società realizza le relative iniziative nell'ambito di progetti predisposti direttamente o dagli Enti soci o di servizi richiesti dagli Enti soci a termine.

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

13.5 Il progetto/Piano di lavoro deve, tra l'altro, indicare le risorse finanziarie necessarie per il sostenimento dei costi previsti e il conseguenziale pagamento.

13.6 Il progetto/Piano di lavoro deve essere sottoposto a preventivo parere vincolante del Comitato deputato all'esercizio del Controllo Analogico e successivamente approvato dal Consiglio di Amministrazione

13.7 Le procedure per la selezione dei Collaboratori, sono approvati dal Consiglio di Amministrazione e messe in esecuzione dal Direttore Amministrativo.

13.8 Le procedure, per uniformarsi ai principi contenuti nell'art. 35, comma 3 della D.Lgs. 165/2001 e del Disciplinare Regionale sugli appalti DGR n. 1341/2007, devono essere effettuate nel seguente modo:

a) per i Progetti a regia regionale, nazionale e comunitaria, mediante avviso pubblico per la costituzione di short list di professionisti specializzati da selezionare per la realizzazione di specifici progetti, pubblicato sul BURC e su un quotidiano locale, uno regionale, ed uno nazionale e sul sito internet della Società, degli Enti soci e della Regione. I compensi devono essere fissati nei corrispettivi stabiliti dalla Legge Regionale su menzionata.

La selezione per curriculum vitae e colloquio, viene effettuata da una apposita Commissione di esperti, come previsto dall'art. 35, comma 3 del D.Lgs. 165/2001.

b) per i Progetti/Piani di lavoro relativi a servizi da effettuare per conto degli Enti soci,

mediante avviso pubblico per la costituzione di short list di professionisti specializzati da selezionare per la realizzazione di specifici progetti, pubblicato su un quotidiano locale e Provinciale e sul sito internet della Società, degli Enti soci. I compensi devono essere fissati nei valori previsti dal Progetto/Piano di lavoro.

La selezione per curriculum vitae e colloquio, viene effettuata da una apposita Commissione di esperti, come previsto dall'art. 35, comma 3 del D.Lgs. 165/2001.

- c) Per Progetti/Piani di lavoro relativi a servizi da effettuare per proprio conto o degli Enti soci, con selezione mediante procedura di ricerca di mercato su n. 5 professionisti specializzati sui specifici progetti, effettuata dall'Organo Amministrativo, e valutazione del Direttore Tecnico o Amministrativo, a secondo la professionalità richiesta. Il compenso non deve superare la somma di € 20.000,00;
- d) Per Progetti/Piani di lavoro relativi a servizi da effettuare per proprio conto o degli Enti soci, con selezione mediante procedura di ricerca di mercato su n. 3 professionisti specializzati sui specifici progetti, effettuata dal Presidente, su intuito personae. Il compenso non deve superare la somma di € 5.000,00;
- e) Per Progetti/Piani di lavoro di lavoro relativi a servizi che richiedono la formazione delle professionalità in quanto non reperibili all'esterno, mediante selezione per titoli ed esami, con avviso pubblicato sul BURC e su un quotidiano locale, uno regionale, ed uno nazionale e sul sito internet della Società, degli Enti soci e della Regione. I compensi devono essere fissati nei valori stabiliti dalla Legge Regionale su menzionata, qualora cofinanziato dalla Regione. La bozza di bando predisposto dal Direttore Amministrativo e Tecnico, uniformato nelle modalità di selezione a quelle previste dal presente Regolamento per il reclutamento di personale a tempo determinato e di collaborane, viene approvato da C.d'A.
- f) La Società può ricorrere per attività che richiedono esperienza professionale specifica alla Collaborazione dei dipendenti degli Enti Soci, previo nulla osta dell'Ente di appartenenza. Resta applicabile- se prevista – la particolare disciplina normativa di riferimento (cfr reddito assimilato lavoro dipendente ex art 50 lettera b) Dpr 917/1986).

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

- a) Per progetti/Piani di lavoro intercomunale:
Mediante selezione, per curriculum e colloquio, riservato al personale dipendente degli Enti soci;
- b) Per progetti/Piani di lavoro del singolo Ente socio:
Mediante selezione, per curriculum e colloquio, riservato al personale dipendente dell'Ente socio;

13.1 La Commissione di selezione è formata dal Direttore Tecnico, dal Direttore Amministrativo ed un componente esperto nella materia della selezione.

13.2 La graduatoria è approvata dal Consiglio di Amministrazione.

14. CONTRATTO D' INSERIMENTO LAVORO

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

14.2 Viene indirizzato alle seguenti categorie:

1. soggetti di età compresa tra i 18 e 29 anni;
2. disoccupati di lunga durata da 29 a 32 anni;
3. lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
4. donne di qualsiasi età residenti in un area geografica in cui il tasso di occupazione

femminile, determinato con apposito decreto del ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il ministro delle finanze, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;

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

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

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

14.3 Condizioni per procedere ad assunzioni con contratto di inserimento:

1. progetto:

la condizione essenziale è la redazione, con il consenso del lavoratore, di un progetto di lavoro individuale finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore nel contesto lavorativo. Compete ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale, la definizione dei piani individuali di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto (cfr art 58 comma 2 delgs 276/2003)

Nel dettaglio del progetto devono essere indicati:

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

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

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

2. mantenimento in servizio:

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

3. forma del contratto:

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

4. durata:

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

5. Incentivi previsti (art 59 dlgs 276/2003):

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

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

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

· imprese artigiane: ovunque ubicate contribuzione fissa come per apprendisti.
Modalità operative:

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

- 14.5 La Società può attivare, secondo le previsioni del programma dei fabbisogni, contratti a tempo determinato di inserimento lavoro, nel rispetto e nei limiti consentiti dalla vigente disciplina legislativa e contrattuale.
- 14.6 Per la individuazione dei lavoratori da assumere con contratto di inserimento lavoro vengono effettuate procedure selettive pubbliche così come prevista e disciplinato per i rapporti a tempo determinato.
- 14.7 Le procedure sono approvate dal Consiglio di Amministrazione, previsto parere vincolante del Comitato deputato all'esercizio del controllo analogo, e realizzate dal Direttore Amministrativo secondo le modalità riportate nelle assunzioni a tempo indeterminato.
- 14.8 Il contratto individuale di lavoro può essere trasformato, alla scadenza, in contratto a tempo indeterminato, previa accertamento selettivo da parte del Direttore Tecnico ed Amministrativo, del percorso d'inserimento e dell'attività prestata dal lavoratore e limitatamente a quanto previsto dalla programmazione dei fabbisogni previo parere vincolante del Comitato deputato all'esercizio del controllo analogo.
- 14.9 In caso di trasformazione del posto, il lavoratore è esonerato dal periodo di prova.
- 14.10 La elaborazione e la attuazione del progetto rivolto alla utilizzazione dei contratti di formazione e lavoro compete al Dirigente Tecnico ed al Direttore Amministrativo..
- 14.11 Il progetto deve, tra l'altro, indicare le risorse finanziarie necessarie per il pagamento del trattamento fondamentale del personale interessato nonché le quote destinate ad eventuali trattamenti accessori.
- 14.12 Il progetto deve essere sottoposto a preventivo parere vincolante del Comitato deputato all'esercizio del Controllo Analogo ed approvato dal Consiglio di Amministrazione (v.supra p 2.4)

15. LAVORO PROFESSIONALE

- 15.1 L'affidamento di incarichi di natura professionale, qualora non rientri nella regolamentazione di cui al D.Lgs. 12.04.2006 n. 163, si svolge attraverso il confronto fra una pluralità di curricula in grado di evidenziare il profilo professionale necessario alla società.
- 15.2 Per l'acquisizione dei curricula la Società potrà avanzare apposite richieste ai competenti ordini professionali, ovvero ad enti ed istituti di ricerca o alta cultura, ovvero pubblicando sul sito web della Società opportuno annuncio.
- 15.3 I curricula saranno esaminati dal Consiglio di Amministrazione che, in tale occasione, potrà anche avvalersi di esperti.
- 15.4 I lavori del Consiglio di Amministrazione dovranno essere comunicati e trasmessi al Comitato deputato all'esercizio del controllo analogo.

16. COMMISSIONI TECNICHE

- 16.1 La Società può istituire Commissioni Tecniche, come previsto dall'art. 32 dello Statuto. I Componenti del Comitato Tecnico vengono scelti dal Consiglio di Amministrazione, per intuito personae, tra esperti nelle materie di competenza del Centro, sui sistemi informativi complessi e sulla interoperabilità in e-gov, assunti con rapporto convenzionale per un periodo

massimo di anni tre, rinnovabile. Il Compenso è rapportato all'importo previsto nell'apposito stanziamento del Bilancio Preventivo annuale.

17. APPROVAZIONE

- 17.1 Il presente Regolamento, approvato dall'assemblea dei soci, previo parere sia del Consiglio di Amministrazione che quello vincolante del Comitato deputato all'esercizio del Controllo Analogico, entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione.
- 17.2 Eventuali modifiche e/o integrazioni al presente regolamento verranno adottate con le medesime forme e modalità di cui al comma precedente.
- 17.3 La società provvederà a dare pubblicità al presente regolamento ed alle successive modifiche e/o integrazioni mediante pubblicazione sul proprio sito internet.