

CITTÀ DI BIELLA



Settore Affari del Personale

REGOLAMENTO PER STABILIZZAZIONE
DI RAPPORTI DI LAVORO PRECARIO E
PER LA RISERVA A FAVORE DEI
COLLABORATORI COORDINATI E
CONTINUATIVI

A cura della D.ssa Fatone Angelina

REGOLAMENTO PER STABILIZZAZIONE DI RAPPORTI DI LAVORO PRECARIO E PER LA RISERVA A FAVORE DEI COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI

CAPO I STABILIZZAZIONE DI RAPPORTI DI LAVORO PRECARIO

Art. 1 Oggetto delle disposizioni regolamentari

1. Le presenti disposizioni regolamentari sono intese a disciplinare la procedura e le modalità di stabilizzazione del personale "precario" in possesso dei requisiti, in attuazione delle prescrizioni normative di cui all'art. 1, comma 558, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria per l'esercizio 2007).

2. La presente disciplina costituisce regolazione speciale in materia di procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro con rapporto a tempo indeterminato presso l'amministrazione pubblica locale, ai sensi dell'art. 89, comma 2, let. d), del citato decreto legislativo n. 267/2000.

3. Le disposizioni del presente regolamento sono rispettose dei principi di imparzialità e trasparenza dell'azione dell'ente, ai sensi dei vigenti principi costituzionali in materia di accesso all'impiego presso l'amministrazione pubblica, nonché dei relativi corollari di principio desumibili dagli artt. 35 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 con particolare riferimento ai seguenti principi in materia di accesso di cui al comma 3 del richiamato art. 35:

- a) adeguata pubblicità delle selezioni e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento;
- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, in grado di verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione professionale da ricoprire;
- c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

Art. 2 Tipologia dei rapporti oggetto di stabilizzazione

1. La disciplina di cui al presente regolamento è intesa alla stabilizzazione del personale dotato dei requisiti di accesso in seguito precisati, assunto con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato costituito ai sensi delle disposizioni dettate, in materia, dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, dall'art. 7 del CCNL 14.9.2000 del comparto contrattuale regioni ed enti locali, per le parti ancora applicabili, e dall'art. 36 del citato decreto legislativo n. 165/2001.

2. Possono essere ammessi alle procedure di stabilizzazione disciplinate dal presente regolamento i dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato ,anche a orario parziale, in relazione a posizioni professionali ascritte alle categorie del vigente ordinamento professionale del personale dipendente dagli enti locali, di cui al CCNL 31.3.1999 (B,B3,C,D,D3) e a cui si applichino i Contratti Nazionali di Lavoro dei dipendenti Comparto Regioni - Autonomie Locale .

3. Il requisito di servizio utile ai fini dell'accesso alle procedure di stabilizzazione disciplinate dal presente regolamento è da intendersi prestato, presso il Comune di Biella

4. Non può essere considerato servizio utile quello prestato, prima del quinquennio precedente l'entrata in vigore della legge 27.12.2006, n. 296, ovvero prima della data del 1° gennaio 2002.

5. Restano esclusi, dalla facoltà di stabilizzazione ai sensi del presente regolamento, i soggetti che abbiano in atto o abbiano costituito rapporti con altre forme contrattuali (es. collaborazione coordinata e continuativa).

6. Le procedure di stabilizzazione di cui al presente regolamento non possono essere effettuate per l'assunzione, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di personale ascritto a qualifica dirigenziale o assunte ai sensi degli art. 90 e 110 del TUEL D.lgs 267/2000 approvato con Decreto Legislativo 18 Agosto 2000 ,

7. Le figure per le quali attivare la stabilizzazione di cui al presente regolamento sono individuate in relazione alle corrispondenti previsioni del programma triennale dei fabbisogni di personale di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, all'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 ed all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, e secondo la gradualità temporale ivi prevista.

Art 3 Requisiti di servizio - criteri di computo e valutazione

1. Alla procedura di stabilizzazione, possono partecipare coloro che, considerando il periodo quinquennale intercorrente dal 1° gennaio 2002 al 31 dicembre 2006, presentano i seguenti requisiti di servizio o di posizione giuridica:

- a) personale in servizio alla data del 1° gennaio 2007 che abbia maturato tre anni di servizio, anche non continuativo, alla stessa data
- b) personale che maturi tre anni di servizio, anche non continuativo, per effetto di obbligazioni contrattuali assunte e perfezionate (anche aventi ad oggetto proroghe di precedenti contratti) anteriormente alla data del 29 settembre 2006
- c) personale non più in servizio alla data del 1° gennaio 2007 che abbia maturato tre anni di servizio, anche non continuativo, alla stessa data.

2. Il periodo di servizio prestato da ritenersi utile ai fini della partecipazione alla procedura di stabilizzazione è quello risultante dai contratti individuali di lavoro (anche di proroga) a prescindere dal fatto che la prestazione sia stata effettivamente resa dal lavoratore per l'intero periodo, come nel caso di assenze dal lavoro in applicazione di istituti contrattuali, regolamentari o legislativi computabili come servizio prestato.

3. Il periodo di lavoro utile ai presenti fini è da computarsi a giorni calcolati quale somma matematica dei singoli periodi di prestazione lavorativa. A tal fine, il periodo triennale di servizio richiesto corrisponde, convenzionalmente a n.ro 1080 giorni complessivi, assumendo l'anno di servizio quale periodo di n. 12 mesi convenzionali ed il mese di n. 30 giorni ciascuno.

4. Ai fini della partecipazione alle procedure di stabilizzazione di cui al presente regolamento, si considerano utili i periodi di servizio prestati allo stesso profilo e alla stessa categoria professionale del posto da ricoprire con la stabilizzazione, ovvero in profilo di analogo contenuto professionale (con riferimento alla declaratoria contrattuale e al mansionario vigente nell'Ente) e per il quale siano richiesti, dall'esterno, i medesimi requisiti speciali di accesso (titoli culturali e professionali).

5. Il periodo di servizio prestato con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato nella forma del tempo parziale viene valutato proporzionalmente al servizio a tempo pieno, fermo restando il requisito dei 3 anni di servizio. Più precisamente il lavoratore può partecipare:

a).alle stabilizzazioni per impieghi a tempo pieno qualora il periodo di servizio a tempo parziale, rapportando il proprio orario a quello previsto per il tempo pieno, corrisponda a tre anni di servizio a tempo pieno;

b).alle stabilizzazioni per impieghi a tempo parziale con orario non superiore a quello rispetto al quale ha maturato i requisiti previsti dalla legge.

Art. 4 Stabilizzazioni e graduatorie concorsuali vigenti

1. L'attivazione delle procedure di stabilizzazione disciplinate da seguente regolamento è possibile laddove, pur in presenza di graduatorie concorsuali ancora valide il consolidamento del rapporto di lavoro precario interessi posti disponibili in dotazione organica vacanti sin dalla data di indizione della procedura concorsuale, ovvero su posti di lavoro disponibili in dotazione organica di profilo professionale diverso rispetto a quello oggetto do concorso , ovvero ancora su posti vacanti in dotazione organica, pur di identica categoria e profilo professionale, istituiti dopo l'indizione della relativa procedura concorsuale, ai sensi dell'articolo 91, comma 4 Decreto legislativo 18 agosto 2000 , n 267.

Art. 5 Stabilizzazioni senza espletamento di procedure selettive

1. La stabilizzazione avviene senza espletamento di prove selettive qualora i soggetti siano stati assunti mediante procedure selettive di natura concorsuale o mediante procedure previste da norme di legge: con riferimento a tale fattispecie, si considerano

-procedure concorsuali: le selezioni per titoli ed esami o per soli esami, con esclusione delle selezioni per soli titoli;

-procedure previste da norme di legge: le selezioni a seguito di avviamento da parte del competente Centro per l'impiego.

2. La procedura di stabilizzazione disciplinata dal presente articolo è attivata mediante apposito avviso, da comunicare personalmente ai potenziali soggetti interessati, a seguito del quale, gli stessi possono presentare domanda.

3) Qualora i posti di dotazione organica da coprire risultassero inferiori di numero rispetto ai potenziali aspiranti verrà predisposta una graduatoria di merito tenendo conto dei seguenti criteri di priorità :

1°)assunzione a tempo determinato avvenuta a fronte dello stesso posto vacante di dotazione organica .

2°)anzianità di servizio di lavoro subordinato a tempo determinato, conseguita nella stessa categoria e profilo professionale del posto da ricoprire, nel periodo dall'1-1-2002-al 31-12-2006

3°)posizione nella graduatoria di merito utilizzata per l'assunzione a tempo determinato nella stessa categoria e profilo professionale del posto da ricoprire

4° assunzione a tempo determinato avvenuta a fronte di un posto vacante di altro profilo professionale(come previsto dall' precedente art 3 comma 4) ma della stessa categoria

5° . anzianità di servizio di lavoro subordinato a tempo determinato, conseguita nella stessa categoria ma in un profilo professionale diverso dal posto da ricoprire(art 3 comma 4), nel periodo dall'1-1-2002-al 31-12-2006

A parità di merito verranno utilizzati i criteri di preferenza di cui all'art 91 del vigente regolamento degli uffici e dei servizi

Art 6 Stabilizzazioni previo espletamento di procedure selettive

1. La procedura di stabilizzazione disciplinata dal presente articolo è attivata mediante apposito avviso, da comunicare personalmente ai potenziali soggetti interessati, a seguito del quale gli stessi possono presentare domanda. Per assicurare adeguata conoscibilità, si provvede anche alla pubblicizzazione del procedimento di stabilizzazione (mediante inserimento anche nel sito internet istituzionale e/o attraverso ulteriori ed idonee forme).

2. Il bando avviso dovrà prevedere, con modalità semplificate in relazione alla specifica forma di reclutamento della stabilizzazione, gli elementi previsti in un avviso di selezione, tra cui l'individuazione e il numero dei posti da ricoprire, il termine entro cui gli interessati dovranno presentare domanda (che non sarà inferiore a 15 giorni), il numero e tipo di prove e l'eventuale valutazione di titoli

Art. 7 Selezioni per la stabilizzazione

1. Le prove selettive dirette alle stabilizzazioni , qualora non ricorrano i presupposti di cui all'articolo 5 , sono correlate alla specifica professionalità oggetto di consolidamento del rapporto, nel rigoroso rispetto dei principi generali che presiedono alle procedure concorsuali presso le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 35, comma 3, del decreto legislativo n. 165/2001, con particolare riferimento al principio di adeguata selezione recato dall'art. 1 comma 4 lett. b), nonché sono soggette,, in via generale e salvo per le parti non compatibili, alle disposizioni dettate dal vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi.

2. Le prove di selezione saranno in numero di due, delle quali la prima scritta e la seconda orale,.

3. Il bando potrà prevedere la valutazione:

-di titoli di servizio ulteriori rispetto a quelli necessari per la partecipazione alla selezione,

-di titoli culturali ulteriori rispetto a quelli necessari per la partecipazione alla selezione, con un'incidenza non superiore al 10% del punteggio complessivo;

4. I punteggi delle prove d'esame saranno espressi in trentesimi. Conseguono l'ammissione al colloquio i candidati che abbiano riportato nella precedente prova una votazione di almeno 21/30. Il punteggio finale è dato dalla somma dei voti conseguiti nelle 2 prove e degli eventuali ulteriori titoli se previsti. prove uniche i cui risultati contribuiranno a formare le differenti graduatorie.

5. In esito alle selezioni sarà formata apposita graduatoria di merito per ciascuna procedura intesa all'acquisizione del personale precario, formata secondo le regole che disciplinano le selezioni pubbliche, ivi compresi i titoli di preferenza e precedenza in caso di parità di punteggio.

6. Le graduatorie in esito alle stabilizzazioni sono soggette alle eventuali proroghe dei termini di validità delle graduatorie concorsuali disposte, in via generale, dalle norme delle leggi finanziarie nel tempo vigenti. Pertanto, restano valide, ai sensi dell'art. 91, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000, per 3 anni dalla data di pubblicazione, potendo, in tale periodo, essere utilizzata, in caso di sostituzione di personale già stabilizzato che cessi dal servizio per qualsiasi causa,

Art. 8 Consolidamento del rapporto di lavoro

1 I lavoratori che risultino stabilizzati a seguito delle procedure disciplinate dal presente regolamento sono soggetti a specifico periodo di prova, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali di cui all'art. 14-bis del CCNL 6.7.1995, in relazione alla posizione professionale acquisita ad esito del procedimento di stabilizzazione.

Art. 9 Norma finale

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si applicano le disposizioni in materia di reclutamento di personale dipendente recate dal vigente ordinamento legislativo e regolamentare in essere nell'Ente, in materia di accesso all'impiego presso le pubbliche amministrazioni. e, in quanto compatibili con le specifiche finalità della presente disciplina.

CAPO II

Riserve al personale con rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ai sensi dell'art. 1, c. 560, della L. 27.12.2006, n. 296

Art. 10 Riserva ai collaboratori nelle procedure di accesso con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato

1. Per le procedure di assunzione di personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato è disposta una riserva, ai sensi dell'art. 1, comma 560, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. in favore dei soggetti con i quali l'Ente abbia stipulato uno o più contratti di collaborazione coordinata e continuativa per la durata complessiva di almeno un anno raggiunta alla data del 29 settembre 2006.

2. Il servizio utile per partecipare alla riserva, fermi restando l'anzianità ed i requisiti richiesti dalla legge, disciplinata dal presente regolamento è da intendersi prestato, presso il Comune di Biella con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409, comma 1, num. 3), del C.P.C.,

3. I periodi valutabili sono quelli prestati nel quinquennio antecedente la data del 29.09.2006, indipendentemente che, a tale data, il rapporto sia in corso o meno.

4. La presente riserva opera per il 60% dei rapporti di lavoro che l'amministrazione intende costituire con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, secondo le specifiche indicazioni dell'avviso concorsuale, fermi restando i requisiti generali e quelli specifici richiesti per l'accesso al profilo.

5. Nell'ambito della medesima graduatoria, ove sono collocati candidati esterni non destinatari della riserva e candidati beneficiari della riserva, la percentuale della stessa interviene al verificarsi del numero delle offerte di lavoro che numericamente consentono il perfezionarsi della percentuale.

6. La riserva di cui al presente articolo opera esclusivamente per le procedure concorsuali e selettive indette (il cui bando di selezione viene pubblicato) nel triennio 2007-2009.

7. Il servizio valutabile ai fini dell'anzianità richiesta è quello maturato con riferimento a prestazione oggetto contrattuale valutata comparativamente con il contenuto della prestazione ascritta alla analoga categoria professionale di

inquadramento nell'Ordinamento professionale del Comparto Regioni-AA.LL: 31.03.1999. Al fine comparativo, concorre anche la valutazione del titolo di studio e del compenso rapportato alla retribuzione contrattualmente prevista per le varie categorie.: i soggetti per i cui contratti non sia possibile comparare tale ultimi due elementi (per assenza di titolo culturale o per compenso inferiore alla rapportata retribuzione contrattuale), non potranno partecipare alla riserva.

8. Non si procederà alla riserva per le selezioni a tempo determinato del collaboratore il cui compenso non sia riconducibile ad alcuna categoria contrattuale, in quanto inferiore di ogni compenso contrattualmente riconosciuto.

9 .Il collaboratore potrà avvantaggiarsi della riserva disposta in ordine a diverse procedure concorsuali, ove ne ricorrano le condizioni.

