



UNIVERSITÀ DELLA CALABRIA

AREA RISORSE UMANE**IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO**

Visto	il Regolamento di Ateneo per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato di personale tecnico-amministrativo, adottato con D.D. n.381 del 05 aprile 2000 ed in particolare l'art. 1, comma 1, lettera d);
Visto Vista	il C.C.N.L. del Comparto Università, sottoscritto in data 09 agosto 2000, ed in particolare, l'art. 19; la legge n° 448/2001 (legge finanziaria 2002) ed in particolare l'art. 19, ove, tra l'altro, viene statuito per l'anno 2002 il divieto di assunzione presso le PP. AA. di personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato;
Vista	la delibera adottata dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 13 marzo 2002, con la quale, al fine di assicurare il rispetto del predetto articolo di legge e, nel contempo, di garantire il turn-over del personale non docente cessato a qualsiasi titolo dal servizio nonché le esigenze di reclutamento di nuovo personale, è stata disposta la modifica della sopra richiamata norma regolamentare nel testo che si trascrive: <i>“d) per la copertura di posti presenti in organico, rimasti vacanti per qualsiasi titolo, nelle more dell'espletamento dei relativi concorsi, l'Università dovrà espletare le procedure concorsuali entro due anni dal verificarsi dell'evento al seguito del quale il posto in organico si è reso vacante. Ove ciò non si verifichi per difficoltà organizzative che dovranno, comunque, essere opportunamente certificate dal responsabile della struttura ovvero per fatti non prevedibili i contratti a tempo determinato potranno essere rinnovati o prorogati, con la stessa persona, entro il periodo stabilito dal C.C.N.L. vigente.”;</i> il parere delle OO.SS.;
Acquisito Atteso	inoltre di dover adeguare il testo del Regolamento in questione alle disposizioni impartite dal vigente CCNL di Comparto;
Ritenuto	pertanto, di dover riscrivere in toto detto Regolamento;

DECRETA

E' emanato, nel testo che segue, il nuovo Regolamento di Ateneo per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato di personale tecnico-amministrativo.

**REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE DI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO
DETERMINATO
DI PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO
(EMANATO CON D.D. N° 245/BIS DEL 13.03.2002)**

CAPO I**ASSUNZIONI DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE B E C**

Art. 1

(Oggetto)

L'Ateneo può assumere personale tecnico-amministrativo con contratto di lavoro a tempo determinato, per le seguenti esigenze:

- a) per la sostituzione di personale assente, quando l'assenza prevista superi i 60 giorni consecutivi;
Il lavoratore assunto è mantenuto in servizio per tutta la durata e nei limiti del restante periodo di conservazione del posto del dipendente assente;
- b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dalle leggi 30.12.1971, n. 1204, 9.12.1977, n. 903 e 2.3.2000, n.53;
- c) per la sostituzione di personale assente per l'assolvimento degli obblighi di leva;
- d) per la copertura di posti presenti in organico, rimasti vacanti per qualsiasi titolo, nelle more dell'espletamento dei relativi concorsi, l'Università dovrà espletare le procedure concorsuali entro due anni dal verificarsi dell'evento al seguito del quale il posto in organico si è reso vacante.
Ove ciò non si verifichi per difficoltà organizzative che dovranno, comunque, essere opportunamente certificate dal responsabile della struttura ovvero per fatti non prevedibili i contratti a tempo determinato potranno essere rinnovati o prorogati, con la stessa persona, entro il periodo stabilito dal C.C.N.L. vigente;
- e) per assunzioni stagionali o particolari punte di attività o per esigenze straordinarie nel limite massimo di sei mesi quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio.
Per esigenze straordinarie si intendono eventi o attività caratterizzati dalla imprevedibilità e/o indifferibilità, secondo una valutazione compiuta dal Consiglio di Amministrazione.

Per gli operai agricoli e florovivaisti è consentita l'assunzione a tempo parziale per un numero di giornate effettive nell'anno fino a 179 e non inferiore a 51.

Art. 2

(Modalità di reclutamento)

Per la selezione del personale da reclutare ai sensi del presente Capo, l'Amministrazione ricorre alle corrispondenti graduatorie predisposte per le assunzioni a tempo indeterminato previa apposita indicazione nel bando di concorso; in particolare, ai candidati utilmente collocati in graduatoria può essere concessa la facoltà di manifestare, in sede di redazione della domanda di partecipazione ai concorsi per posti a tempo indeterminato, la disponibilità o meno alla costituzione di rapporti a termine che non pregiudica comunque la possibilità di optare per il rapporto a tempo indeterminato in qualunque momento se ne presenti la possibilità.

Ove ciò non sia possibile, si ricorre ad apposite selezioni pubbliche, espletate secondo i principi di trasparenza, imparzialità, economicità e celerità enunciati dall'art. 36 del D. Lgs.3 febbraio 1993, n. 29, cui verrà data pubblicità mediante inserzione dei relativi bandi su due quotidiani, di cui almeno uno a diffusione nazionale, e sul sito Internet dell'Ateneo, nonché nelle altre forme ritenute opportune.

Art. 3

(Condizioni generali del contratto)

Nei casi di cui alle lettere a) b) e c) dell'art. 1, nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.

Il contratto individuale dovrà, inoltre, specificare la tipologia del rapporto di lavoro, la durata (data di inizio e termine finale), l'attività lavorativa, l'esigenza che giustifica l'assunzione, il trattamento economico e normativo.

E' in facoltà dell'Ateneo l'adeguamento dello schema contrattuale individuale in relazione alla specificità della prestazione ed alle esigenze delle Strutture richiedenti.

Il lavoratore è sottoposto ad un periodo di prova pari ad un terzo della durata del rapporto stesso, se questo non sia superiore a tre mesi; negli altri casi tale periodo sarà pari ad un mese.

Decorsa la metà del periodo di prova, nel restante periodo ciascuno delle parti può recedere dal contratto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal C.C.N.L. di Comparto.

Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte; se avviene ad iniziativa dell'Amministrazione deve essere motivato.

In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità. Spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

Art. 4

(Procedura di attivazione del contratto)

L'assunzione di personale a tempo determinato nei casi di cui alle lettere a), b), c) e d) dell'art. 1, è disposta dal Direttore Amministrativo previa verifica della necessaria copertura finanziaria. Per tali assunzioni non occorre alcuna delibera da parte del Consiglio di Amministrazione,

L'assunzione di personale a tempo determinato nei casi di cui alla lettera e) dell'art. 1, sentite le OO.SS., è disposta dal Direttore Amministrativo su conforme delibera del Consiglio di Amministrazione attestante la sussistenza delle circostanze che ne giustificano la necessità e la relativa copertura finanziaria.

Il Consiglio di Amministrazione dovrà determinare inoltre l'oggetto, la durata e in generale tutte le caratteristiche dei singoli contratti nei casi in cui queste non siano espressamente disciplinate dal presente Regolamento o dalle normative vigenti in materia di lavoro.

Art. 5

(Regime economico e normativo)

Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal C.C.N.L. di Comparto per il personale assunto a tempo indeterminato, integrato dalle disposizioni di legge e dalle normative comunitarie, compatibilmente con la durata del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:

- a) le ferie, ivi comprese le 4 giornate di cui all'art. 28, comma 6, del CCNL, maturano in proporzione alla durata del servizio prestato;
- b) in caso di assenza per malattia, i periodi di trattamento intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri stabiliti dallo stesso C.C.N.L., salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può essere comunque 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 CCNL;
- c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino ad un massimo di 10 giorni complessivi in ragione dell'anno, proporzionalmente al servizio prestato, e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ovvero in caso di lutto o grave infermità.

Art. 6

(Regime di impegno)

L'assunzione a tempo determinato può avvenire sia a tempo pieno che a tempo parziale.

Art. 7

(Estinzione del rapporto di lavoro)

Il rapporto di lavoro di cui all'art. 1 si risolve automaticamente senza diritto di preavviso alla scadenza del termine indicato nel

contratto individuale, e, comunque, nelle ipotesi di cui all' art. 1, lettere a) b) e c), con il rientro in servizio del titolare. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, altresì, nei casi previsti dal C.C.N.L., dalla normativa vigente ,ed, in particolare nei seguenti casi:

- passaggio in giudicato di sentenza di condanna per delitti contro la personalità dello Stato, per delitti di peculato, malversazione, concussione, corruzione e per delitti contro la moralità pubblica ed il buon costume, per delitti di rapina, estorsioni, millantato credito, furto, truffa ed appropriazione indebita;
- dolosa violazione dei doveri inerenti l'ufficio fissati dalla normativa vigente in materia di lavoro delle imprese;
- assenze complessive superiori a quelle consentite dal C.C.N.L. e dalla normativa vigente;
- violazione di ulteriori specifiche disposizioni contenute nel contratto individuale.

CAPO IIASSUNZIONI DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE C, D ED EP.**Art. 8**

(Assunzioni per programmi di ricerca, attivazione di infrastrutture tecniche complesse e per progetti di miglioramento dei servizi)

L'Ateneo, oltre alle assunzioni di cui al Capo I, può effettuare, a seguito di apposite selezioni, assunzioni a tempo determinato, per una durata non superiore a cinque anni, di personale appartenente alle categorie C, D, ed EP dotato delle professionalità necessarie per lo svolgimento di attività nell'ambito di programmi di ricerca, per l'attivazione di infrastrutture tecniche complesse o per la realizzazione di specifici progetti di miglioramento dei servizi offerti. Per tali assunzioni, la durata, gli obiettivi e le risorse finanziarie saranno stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Fermo restando la durata di cui sopra, l'ultimazione dei suddetti progetti o programmi o, comunque, il compimento del termine di cui al comma successivo comportano, a tutti gli effetti, la risoluzione del rapporto di lavoro.

Il contratto di lavoro a tempo determinato di cui al presente capo non potrà in nessun caso essere rinnovato o prorogato per un periodo superiore ai cinque anni complessivi con la stessa persona.

Le assunzioni di cui al presente articolo devono avvenire in percentuale non superiore al 20% del personale in servizio a tempo indeterminato; in tale percentuale massima debbono essere comprese le assunzioni con contratto di lavoro interinale, nonché i contratti a tempo determinati attivati per lo svolgimento di progetti di ricerca di interesse nazionale finanziati dal Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica e dagli enti pubblici di ricerca vigilati dal predetto Ministero. Non sono compresi nella predetta percentuale i contratti a tempo determinati attivati per lo svolgimento di progetti di ricerca finanziati da aziende, enti o istituzioni nazionali o non nazionali.

Art. 9(Selezione del personale)

I Responsabili delle Aree in cui si articola l'Amministrazione Centrale sono competenti per la richiesta della procedura di selezione e per l'attivazione del contratto relativamente alle infrastrutture tecniche di pertinenza in presenza di carenze funzionali all'interno delle strutture dell'Ateneo che non ne consentano lo svolgimento da parte del personale medesimo e per la realizzazione di specifici progetti di miglioramento dei servizi offerti.

Per le Strutture esterne, al verificarsi delle condizioni di cui al comma 1, tale competenza è così individuata:

- per i Dipartimenti, il Direttore medesimo previa delibera del relativo Consiglio;
- per i Centri e Servizi Comuni, il Direttore medesimo previa delibera del Comitato Tecnico Scientifico;
- per le Facoltà, il Preside previa delibera del Consiglio di Facoltà.

Per i programmi di ricerca, tali Organi delibereranno su proposta dei Responsabili degli stessi programmi.

I soggetti di cui sopra, acquisito, in presenza di programmi di ricerca, il parere dei relativi Responsabili, propongono i requisiti professionali da indicare

nell'apposito bando ed i titoli di studio necessari per le attività per le quali si procede a selezione.

La selezione per l'assunzione del personale di cui al presente Capo avviene con la seguente modalità:

- a) prove selettive teoriche e/o pratiche, con successiva valutazione da parte della commissione di concorso di titoli culturali, professionali e di servizio. Della Commissione di concorso dovrà far parte il docente Responsabile del programma di ricerca;
- b) tali selezioni saranno precedute da un bando pubblicizzato tramite notizia su due quotidiani di cui almeno uno a diffusione nazionale e pubblicato per estratto sulla G.U.

Art. 10(Regime economico e normativo)

Al personale assunto ai sensi del presente Capo si applica il trattamento economico e normativo previsto per i dipendenti di cui al Capo I ed in particolare gli artt. 3, (dal 2 all'ultimo comma), 4 (per quanto attiene alle competenze del Consiglio di Amministrazione), 5, 6, e 7 (commi 2 e 3).

A detto personale, spettano i permessi retribuiti e non retribuiti previsti dal C.C.N.L. di Comparto.

Per quanto attiene l'orario di lavoro, in presenza di progetti di ricerca, l'articolazione dello stesso dovrà essere concordata con il Responsabile del progetto medesimo, fermo restando il vincolo contrattuale delle 36 ore settimanali ed il rispetto delle disposizioni vigenti in materia nell'Ateneo.

CAPO IIIDISPOSIZIONI FINALI

Art. 11

(Normativa di rinvio)

Per quanto non disposto dal presente Regolamento, il rapporto di lavoro a tempo determinato resta disciplinato dal C.C.N.L. del Comparto Università, dalla normativa vigente in materia di lavoro a tempo determinato ed, in quanto compatibile, a tempo indeterminato e dalle norme comunitarie.

Art. 12

(Norma finale)

Il presente Regolamento, che annulla e sostituisce il previgente emanato con D.D. 381 del 05.04.2000, entra in vigore a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione presso l'Albo Ufficiale dell'Amministrazione centrale.

**IL DIRIGENTE
DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott. Bruna ADAMO)**