

REGOLAMENTO PER LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Provvedimento approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione in data 30/10/96

CAPO I (Assunzioni di personale con qualifica non superiore alla sesta)

Articolo 1 (Oggetto)

1. Salvo quanto previsto per i dipendenti di cui al capo II, l'Amministrazione può assumere personale a tempo determinato, in applicazione della legge 18 aprile 1962, n. 230 e successive modificazioni, con riferimento a qualifiche non superiori alla 6°, per le esigenze di cui ai seguenti punti, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio:

- 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 dicembre 1971 n. 1204 e 9 dicembre 1977 n. 903;
- c) per assunzioni stagionali o particolari punte di attività o per esigenze straordinarie nel limite massimo di 6 mesi. Limitatamente ai braccianti agricoli è consentita l'assunzione a tempo parziale per un numero di giornate effettive nell'anno fino a 179 e non inferiore a 51. Per esigenze straordinarie si intendono eventi o attività caratterizzati dalla imprevedibilità e/o indifferibilità, secondo una valutazione compiuta dal Consiglio d'Amministrazione.
- d) per attività connesse allo svolgimento di progetti finalizzati. Tali assunzioni potranno avere una durata massima di 1 anno, prorogabile a due per esigenze eccezionali e comunque non superiore alla durata dei progetti.

Articolo 2 (Modalità di reclutamento)

1. Per la selezione del personale da reclutare ai sensi del Capo I del presente Regolamento, l'Amministrazione applica i principi previsti dall'art.36 del D.Lgs. n. 29 del 1993; in particolare, ai fini delle assunzioni di cui al presente Regolamento, l'Ateneo recluta il personale di cui necessita, previa selezione volta alla formazione preventiva di apposite graduatorie in tempi utili al tempestivo reclutamento del personale stesso, fatto salvo il ricorso alle procedure selettive di cui all'art.16 della legge 56/87 per l'assunzione del personale dei profili professionali per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo.

2. I requisiti per l'accesso alla selezione del personale a tempo determinato sono anch'essi determinati dal D.P.R. 487/1994.

La graduatoria avrà un termine di validità di 18 mesi, decorrenti dalla data di approvazione della medesima.

3. La pubblicità del bando di concorso avverrà tramite notizia sul Bollettino Ufficiale dell'Università degli Studi di Bologna.

4. In ogni caso, l'Amministrazione può riservarsi di utilizzare per il tempo determinato la graduatoria predisposta per le assunzioni a tempo indeterminato; 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 impregiudicata comunque la possibilità di optare per il rapporto a tempo indeterminato in qualunque momento se ne presenti la possibilità.

5. Ulteriori modalità di reclutamento del personale potranno essere individuate dall'Amministrazione per la specificità di alcuni progetti, sempre nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità.

Articolo 3 (Estinzione del rapporto di lavoro)

1. Il rapporto di lavoro di cui all'art.1, lettere a), b), c) 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) e b), con il rientro in servizio del titolare. La proroga o il rinnovo del contratto a termine (salvo quanto previsto per i contratti di cui al Capo II) sono nulli ed il rapporto si estingue alla scadenza.

2. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

3. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente altresì nei casi previsti dal C.C.N.L., dalle normative vigenti 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 e il buon costume, per delitti di rapina, estorsione, millantato credito, furto, truffa ed appropriazione indebita;
- dolosa violazione dei doveri inerenti l'ufficio fissati dalla normativa vigente in materia di lavoro nell'impresa;
- assenze complessive superiori a quelle consentite dal C.C.N.L. e dalle normative vigenti;
- violazione di ulteriori specifiche disposizioni contenute nel contratto individuale.

Articolo 4 (Regime economico e normativo)

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal C.C.N.L. 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 maturano in proporzione alla durata del servizio prestato;

b) in caso di assenza per malattia, si applicano le disposizioni degli articoli 26 e 27 del C.C.N.L. sottoscritto il 21.5.1996 in quanto compatibili.

I periodi di trattamento intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui al comma 8 dell'art. 26, 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 dall'art. 26;

c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino ad un massimo di 10 giorni complessivi in ragione d'anno, proporzionalmente al servizio prestato, e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 23, comma 3° del C.C.N.L.

Articolo 5 (Condizioni generali del contratto)

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

2. 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.

3. E' in facoltà dell'Amministrazione l'adeguamento dello schema contrattuale individuale in relazione alla specificità della prestazione e alle esigenze delle Strutture.

4. Il lavoratore è sottoposto ad un periodo di prova pari ad 1/3 della durata del rapporto stesso, se questo non sia superiore a 3 mesi; negli altri casi tale periodo sarà pari ad un mese.

5. Decorsa la metà del periodo di prova, nel restante periodo ciascuna 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 dall'art.17 del C.C.N.L.

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

7. 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.

Articolo 6 (procedura di attivazione del contratto)

1. L'assunzione di personale a tempo determinato nei casi previsti dal presente Regolamento è disposta dal Consiglio d'Amministrazione con delibera motivata sulla sussistenza delle circostanze che ne giustificano la necessità, previa verifica della relativa disponibilità finanziaria.

2. Il Consiglio d'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.

Articolo 7 (regime di impegno)

1. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno, ovvero, per le figure per le quali è consentito, anche a tempo parziale.

CAPO II (Assunzioni di personale di qualifica non inferiore alla VII)

Articolo 8 (Assunzioni per programmi di ricerca e attivazione di infrastrutture complesse)

1. L'Amministrazione, oltre alle assunzioni di cui al Capo I, può effettuare, a seguito di apposite selezioni, assunzioni a tempo determinato, per qualifiche non inferiori alla settima, per una durata non superiore a cinque anni, per lo svolgimento di programmi di ricerca, e per l'attivazione di infrastrutture tecniche complesse.

2. Per attivazione di infrastrutture tecniche complesse si intende la messa in attività di una struttura nuova ovvero l'incremento di attività di una struttura esistente.

3. Tali assunzioni riguardano il personale tecnico fornito di laurea.

4. Qualora venga riconosciuta l'equiparazione, in casi debitamente motivati, potranno essere scelte persone fornite di Diploma Universitario, limitatamente alla VII q.f.

5. Il trattamento economico fondamentale e accessorio è rapportato ai corrispondenti profili professionali della Amministrazione.

6. La realizzazione del programma, la scadenza del contratto, l'eventuale venir meno del contratto di ricerca, o comunque, il compimento del termine comportano a tutti gli effetti la risoluzione del rapporto di lavoro.

7. Il contratto di lavoro a tempo determinato per programmi di ricerca o attivazione di strutture complesse ha una durata massima di cinque anni per la stessa persona e non potrà quindi in nessun caso essere rinnovato o prorogato per un periodo superiore ai cinque anni complessivi.

8. La spesa per il personale assunto per lo svolgimento di programmi di ricerca deve essere a carico dei finanziamenti dei programmi, escludendosi il ricorso alla dotazione ordinaria e non potrà comunque superare il 50% dei finanziamenti.

La struttura che formula la proposta di contratto a tempo determinato per la suddetta esigenza dovrà individuare la copertura finanziaria per tutti gli oneri derivanti dal contratto, ivi compresa la quota destinata al fondo per il trattamento retributivo accessorio.

9. Nel caso di assunzioni per esigenze connesse con l'attivazione di infrastrutture tecniche complesse il relativo programma, approvato dal Consiglio d'Amministrazione, dovrà definire i fondi su cui graverà tale spesa.

Articolo 9 (Selezione del personale di cui al capo II)

1. La competenza a formulare richieste o proposte di attivazione dei contratti di lavoro di cui al presente Capo è così individuata:

- Per i Dipartimenti e per le strutture equiparate ai fini della gestione, nel Direttore, previa delibera del relativo Consiglio o Comitato di gestione;
- Per i Centri di Servizio, nel Direttore, previa delibera del Comitato di Gestione;
- Per le infrastrutture tecniche complesse di pertinenza dell'Amministrazione Centrale, nei Responsabili delle articolazioni organizzative di pertinenza; per quelle di pertinenza delle Facoltà, ove esistenti, nei rispettivi Presidi.

Le proposte di assunzione di personale di cui all'art. 8 dovranno contenere le seguenti indicazioni:

- descrizione del progetto di ricerca o dell'infrastruttura tecnica complessa;
- ammontare complessivo del fondo per la ricerca con indicazione del relativo capitolo di bilancio su cui si fa gravare la spesa per il contratto;
- compiti da assegnare all'unità di personale per la quale si richiede la selezione;
- titoli di studio, titoli e requisiti professionali da richiedere e da indicare nel bando di selezione;
- la qualifica funzionale cui, secondo la normativa vigente, corrispondono le mansioni che devono essere svolte;
- i criteri di selezione ritenuti più idonei, con la motivazione.
- la composizione della Commissione giudicatrice, fermo restando che uno dei membri, da considerarsi esperto della materia dovrà appartenere al personale tecnico con la qualifica funzionale immediatamente superiore a quella da selezionare. I compiti di segretario saranno svolte da un Funzionario individuato dal Dirigente del Personale.

I candidati saranno selezionati mediante prove teoriche e/o pratiche e/o titoli culturali, professionali e di servizio secondo i criteri prestabiliti di selezione.

- Le proposte come sopra formulate, previa accurata istruttoria da parte degli Uffici dell'Area del Personale, saranno sottoposte per l'approvazione al Consiglio d'Amministrazione.
- Le selezioni saranno precedute da un bando pubblicizzato tramite notizia sul Bollettino Ufficiale dell'Università degli Studi di Bologna e affissione sia all'albo della struttura proponente, sia all'albo dell'Amministrazione Centrale.

Articolo 10 (Regime economico e giuridico del personale assunto ai sensi del capo II)

1. Al personale assunto ai sensi del CAPO II (Tecnici laureati) si applica il trattamento economico e normativo previsto per i dipendenti di cui al Capo I ed in particolare gli articoli 3,(commi II ultimo inciso, III, IV) 4, 5 (dal II all'ultimo comma), 6 (per quanto attiene alle competenze del Consiglio d'Amministrazione), 7.

2. Oltre a quanto previsto all'articolo 4 lettera c), ai dipendenti di cui al presente Capo assunti con contratti di durata di almeno un anno, spettano i permessi retribuiti e non retribuiti di cui agli articoli 23 e 25 del C.C.N.L.

Per quanto attiene all'orario di lavoro, l'articolazione dello stesso dovrà essere concordata con il responsabile del progetto di ricerca, fermo restando il vincolo contrattuale delle 36 ore settimanali.

CAPO III

Articolo 11 (Normativa di rinvio)

1. Per quanto non disposto dal presente Regolamento, il rapporto di lavoro a tempo determinato resta disciplinato dal C.C.N.L. sottoscritto il 21.5.1996 , dalla normativa interna vigente in materia di lavoro a tempo determinato e indeterminato in quanto compatibile e dalle norme comunitarie.