



**REGOLAMENTO IN MATERIA DI
RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO**
(Articoli 35 e 36 D.lgs. n. 165/2001)

Art. 1

Rapporti oggetto del regolamento

1. Il presente regolamento disciplina presupposti e procedure per il conferimento di incarichi individuali con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, ai sensi degli articoli 35 e 36 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, sull'ordinamento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni e del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 sulla disciplina dei contratti di lavoro.
2. Costituiscono riferimenti normativi applicabili in via analogica alle procedure per il conferimento di incarichi a tempo determinato di natura subordinata:
 - il D.P.R. n. 487/1994 " *Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi*" per i principi generali;
 - il D.P.R. n. 483/1997 " *Regolamento recante la disciplina concorsuale per il personale dirigenziale del Servizio sanitario nazionale*" relativamente ai requisiti di ammissione ed ai titoli da valutare per il personale dirigente;
 - il D.P.R. n. 220/2001 " *Regolamento recante disciplina concorsuale del personale non dirigenziale del Servizio sanitario nazionale*" relativamente ai requisiti di ammissione ed ai titoli da valutare per il personale di Comparto.

Art. 2

Presupposti di attivazione

1. Il ricorso alle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato e dalla contrattazione collettiva è consentito unicamente quando non sia possibile avvalersi di prestazioni ordinarie e/o straordinarie da parte

- del personale interno, ovvero nei casi in cui l'attività da svolgere esuli dalla normale organizzazione.
2. Gli incarichi a tempo determinato fanno riferimento alle situazioni in cui non sia possibile assumere personale a tempo indeterminato. Possono pertanto essere attivati:
 - nelle more dell'avvio o del completamento delle procedure ordinarie per l'assunzione a tempo indeterminato;
 - per provvedere ad esigenze limitate nel tempo quali sostituzioni di dipendenti assenti a vario titolo (si indicano, a titolo meramente esemplificativo, le assenze per maternità, aspettative ed altre analoghe casistiche) ovvero per particolari, motivati carichi di attività, secondo quanto esplicitato dalla contrattazione collettiva nazionale vigente nel tempo e nel rispetto delle direttive regionali in materia di assunzioni;
 - per realizzare progetti specifici anche avvalendosi di finanziamenti dedicati.
 3. L'attivazione dei contratti a tempo determinato fa riferimento alle condizioni giuridiche (requisiti) ed economiche (retribuzione) previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva in relazione al profilo da acquisire.
 4. Il Dirigente del settore che richiede l'attivazione di un incarico a tempo determinato deve redigere apposita istanza indirizzata alla U.O.C. Risorse Umane, corredata dal parere del Direttore di riferimento (Amministrativo, Sanitario o Sociosanitario), nella quale si attesti altresì l'impossibilità di utilizzare risorse interne per mancanza della necessaria professionalità oppure a causa del carico di lavoro già gravante sul personale dipendente.
 5. L'istanza è valutata dalla U.O.C. Risorse Umane, con particolare riferimento alla compatibilità rispetto al livello dei costi del personale quale annualmente stabilito in sede regionale, nonché all'impossibilità di reperire le risorse necessarie nell'ambito di altre Unità Operative dell'Agenzia ove è in servizio personale con qualifica omogenea a quella per cui viene proposta l'attivazione di un rapporto a tempo determinato.

Art. 3

Caratteristiche del rapporto

1. Nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo determinato con caratteristiche di subordinazione, il dipendente collabora all'interno dell'organizzazione aziendale

prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale in una posizione di dipendenza gerarchica da un Dirigente Responsabile, cui spetta il compito di impartire direttive e disposizioni tecnico - organizzative per il corretto svolgimento delle attività istituzionali.

2. La durata dell'incarico a tempo determinato è definita mediante apposizione di un termine, da indicare nel contratto individuale di lavoro, stabilito in funzione delle ragioni che hanno determinato l'attivazione del rapporto.
3. Come previsto dall'art. 19 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 sulla disciplina dei contratti di lavoro, al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 36 mesi.
4. La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato con uno stesso lavoratore per effetto di una successione di contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria non può superare i 36 mesi indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro.

Art. 4

Modalità di reclutamento

1. Il reclutamento del personale a tempo determinato avviene secondo i principi generali di pubblicità, imparzialità e trasparenza sanciti dal D.Lgs. n. 165/2001 ed illustrati nel Piano di Organizzazione Aziendale Strategico.
2. L'Agenzia, previa valutazione di congruenza rispetto alla risorsa da acquisire, utilizza in via prioritaria - ove disponibili e vigenti - le proprie graduatorie di concorso pubblico per titoli ed esami, ovvero, in mancanza, provvede all'emissione di appositi avvisi pubblici, prevedendo una selezione per titoli e colloquio, al fine di individuare le migliori professionalità per capacità, attitudini ed esperienza maturata.
3. In particolare, l'U.O.C. Risorse Umane predispone, per ogni incarico da conferire, un avviso di selezione da pubblicare sul sito internet istituzionale (Amministrazione Trasparente - Bandi di concorso) per un tempo non inferiore a dieci giorni. L'avviso pubblico deve portare a conoscenza dei potenziali interessati il contenuto della prestazione da acquisire, la durata dell'incarico, le sue condizioni giuridiche ed economiche, i requisiti di partecipazione, i titoli che verranno valutati ed i criteri di attribuzione dei punteggi.

4. La selezione dei candidati viene effettuata da un'apposita commissione interna composta:

- dal Dirigente Responsabile del settore in cui la risorsa deve essere inserita, con funzioni di presidente;
- da due dipendenti, anche esterni all'Agenzia, in possesso di conoscenze specifiche nelle materie proprie dell'incarico da conferire, con funzioni di componente;
- da un dipendente del ruolo amministrativo di comparto della U.O.C. Gestione Risorse Umane, con funzioni di segretario.

La commissione formulerà la graduatoria di merito mediante:

- valutazione del curriculum formativo e professionale tenendo a riferimento soltanto le attività debitamente documentate ovvero autocertificate;
- colloquio e/o prova pratica sulle materie proprie dell'incarico cui si riferisce la selezione, come indicato nel bando;

in entrambi i casi facendo riferimento in via analogica ai principi dettati dalla normativa concorsuale del Servizio Sanitario Nazionale ed attribuendo un punteggio totale derivante dalla somma della valutazione dei titoli con la valutazione del colloquio, il cui positivo superamento costituisce presupposto essenziale per l'inserimento in graduatoria.

Art. 5

Conferimento dell'incarico

1. Il conferimento dell'incarico avviene mediante stipulazione di un contratto individuale da sottoscrivere, prima o contestualmente all'inizio del rapporto di lavoro, tra il soggetto individuato ed il legale rappresentante dell'Agenzia o suo delegato.
2. Per tutto quanto non espressamente previsto in detto contratto, si applica il trattamento giuridico ed economico previsto dalla contrattazione nazionale collettiva nel tempo vigente per i rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato.

Art. 6
Incompatibilità

1. Il dipendente con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato è obbligato a prestare il proprio lavoro in maniera esclusiva nei confronti dell'Agenzia, ad eccezione dell'ipotesi in cui la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno.
2. In nessun caso potrà peraltro essere esercitata, in qualunque modo e forma, attività idonea ad individuare situazioni di conflitto di interessi con i compiti istituzionali propri dell'Agenzia.

Art. 7
Norme finali

1. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente regolamento, si applicano le norme previste dalle leggi in materia di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato e dalla contrattazione collettiva nazionale nel tempo vigente.