

## REGOLAMENTO INTERNO PER L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE

Il presente Regolamento interno disciplina le modalità di assunzione del personale dipendente che il Consorzio di Sviluppo Economico della Venezia Giulia (di seguito anche solo "Coseveg") intende assumere e di conseguenza inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro dipendente (dirigente e non dirigente), in ottemperanza a quanto previsto:

- 1) dal CCNL Dirigenti Ficei che prevede all'art. 3: *"La costituzione del rapporto di lavoro del Dirigente del Consorzio può avvenire nelle seguenti forme: - mediante chiamata diretta – mediante selezione – mediante concorso. La scelta della modalità di costituzione del rapporto di lavoro di cui al primo comma viene stabilita dall'Organo competente dell'Ente"*;
- 2) dal CCNL Dipendenti Ficei che prevede all'art. 15, comma 2 *"laddove il soggetto-datore di lavoro che applica il presente CCNL sia un ente pubblico economico l'assunzione potrà avvenire secondo le norme del codice civile ed i principi che disciplinano il rapporto di lavoro privato sia in punto di reclutamento che di gestione e cessazione del rapporto stesso"*;

3) dalla normativa afferente gli enti pubblici economici;

4) dalla giurisprudenza di legittimità secondo la quale:

- **"la regola del concorso per l'accesso agli impieghi pubblici, dettata in via generale dalla norma costituzionale, ribadita, per l'impiego con lo Stato, dall'art. 3 u.c. del d.P.R. 10.1.1957, n. 3, e ripresa ulteriormente dalla legge quadro sul pubblico impiego del 1983, non si applica - in difetto di una espressa previsione contraria - al personale degli enti pubblici economici, il cui rapporto di lavoro è assoggettato, ai sensi degli artt. 2093 e 2129 c.c., al regime dei rapporti di lavoro privato (Cass. S.U., n. 6179-1983). Ne discende la conseguenza che soltanto nell'ipotesi di una norma esplicita che prescriva l'obbligo della procedura di reclutamento per concorso anche con riferimento ad un ente pubblico economico - come ad es., per l'ente Ferrovie dello Stato, l'art. 14 della legge 17.5.1985, n. 210 - può affermarsi la nullità del contratto di lavoro stipulato in violazione di quell'obbligo (Cass. n. 5540-1985)." (Cassazione Lavoro, sentenza n. 5210/1998, Consorzio Sisri Sviluppo Industriale e dei Servizi Reali alle Imprese di Lecce // Vito Antonio Prato);**

- **"4.1. Confermata, così, la natura di ente pubblico economico del Consorzio resistente, deve ritenersi che, in difetto di una espressa previsione contraria (neppure prospettata in giudizio), il rapporto di lavoro del personale di tale ente resti assoggettato, ai sensi degli artt. 2093 e 2129 c.c., al regime dei rapporti di lavoro privato (Cass. S.U., n. 6179 del 1983, Cass. n. 5210 del 1998, n. 5595 del 1999).**

5. A questi rapporti di lavoro non trova applicazione il D.Lgs. n. 165 del 2001 e, di conseguenza, non trovano applicazione i principi formulati da questa Corte in tema di pubblico impiego privatizzato [...].6. Stante la **natura (esclusivamente) privatistica del rapporto di lavoro dei dipendenti di un Consorzio industriale**, deve ritenersi che lo stesso agisca ed operi iure privatorum e che lo stesso non possa unilateralmente revocare, invocando l'esercizio dell'autotutela amministrativa, un atto che ha inciso nella sfera giuridica patrimoniale del dipendente e di cui questi ha chiesto l'attuazione" (Cass. Lavoro, sentenza n. 21990/2016, Consorzio Sviluppo Industriale Provincia di Crotone // R.F.);

- **"l'art. 36 T.U. Pubblico Impiego si applica, infatti, solo alle "amministrazioni pubbliche", ovvero, secondo la definizione contenuta nello stesso D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 1, comma 2, a "... tutte le amministrazioni dello Stato..., le Regioni, le Province, i Comuni, le comunità montane e loro consorzi e associazioni ... tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali.."; sono dunque esclusi gli enti pubblici economici"** (Tribunale Matera sezione Lavoro, sentenza n. 19/2016, SS.UU. Cassazione, sentenza n. 4685/2015)

- .....
- *"nel caso di declaratoria di nullità del termine apposto al contratto di lavoro di un dipendente di un ente pubblico economico regionale, anche se sottoposto a tutela o vigilanza della Regione, l'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato non è condizionata dall'obbligo di espletamento di un pubblico concorso o di procedure selettive.* (Tribunale Matera sezione Lavoro, sentenza n. 19/2016, SS.UU. Cassazione, sentenza n. 4685/2015)

Esaminate altresì:

- la Legge Regionale Friuli Venezia Giulia n. 3/1999;
- la Legge Regionale Friuli Venezia Giulia n. 3/2015
- lo Statuto del Coseveg,

.....  
si dispone quanto segue.

\*\*\* \*\*

### **Articolo 1 Principi generali**

Il Coseveg gestisce le procedure per l'assunzione di personale dipendente a tempo determinato o indeterminato, nonché le ipotesi di conversione di rapporto a tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato, nel rispetto dei principi stabiliti dalla normativa di settore degli enti pubblici economici per come recepita dal CCNL Dirigenti Ficei e dal CCNL Dipendenti Ficei sopra riportati.

In particolare, il Coseveg procede di norma alla assunzione di personale dipendente, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato (od alla conversione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato) mediante chiamata diretta e, quindi più in generale, con le modalità proprie di assunzione previste dal codice civile per il rapporto di lavoro privatistico.

In alternativa a quanto precede, resta salva la discrezionale possibilità per il Coseveg di procedere alle citate assunzioni:

- mediante procedure selettive le quali non saranno soggette a vincoli e/o obblighi di cui al D.Lgs. n. 165/2001 non applicabile agli enti pubblici economici e più in particolare ai Consorzi di Sviluppo Industriale, quale è il Coseveg;
- mediante concorso pubblico (unicamente con riferimento ai Dirigenti in quanto possibilità prevista espressamente dal CCNL Dirigenti Ficei).

### **Articolo 2 Rilevazione dei fabbisogni**

L'assunzione di personale di livello dirigenziale è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

La rilevazione di un fabbisogno viene fatta al Direttore Generale da parte dei Responsabili di Servizio mediante indicazione del fabbisogno qualitativo e quantitativo.

Per le articolazioni dipendenti dal Direttore Generale provvede il medesimo Direttore Generale.

I fabbisogni sono recepiti, di norma, nel documento di programmazione previsionale approvato annualmente dal Consiglio di Amministrazione, emendabile in corso d'anno dallo stesso Organo.

### **Articolo 3 Assunzione diretta**

.....

Nel caso in cui il Coseveg decida di procedere all'assunzione mediante chiamata diretta, il Consiglio di Amministrazione individuerà il soggetto da assumere attraverso colloqui individuali sulla base di candidature e/o curricula pervenute all'azienda e all'esito di qualsivoglia forma di comunicazione esterna il Coseveg intenda dare in merito alla necessità di assunzione di personale.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare la selezione ad apposita Commissione o Società specializzate.

#### **Articolo 4**

#### **Assunzioni obbligatorie**

Ai fini dell'assolvimento degli obblighi di legge e delle c.d. assunzioni obbligatorie, il Coseveg potrà avvalersi anche del supporto ed interlocuzione diretta con gli uffici territorialmente competenti favorendo in questo modo l'incontro tra domanda ed offerta e realizzando appieno i principi di inclusività e sviluppo della personalità dei soggetti più deboli.

#### **Articolo 5**

#### **Eventuali procedure selettive**

Nel caso in cui il Coseveg decida di procedere alle assunzioni mediante procedura selettiva o concorso pubblico (solo per i dirigenti), pubblicherà sul sito aziendale e nella apposita sezione, la propria volontà di procedere alla assunzione dei profili individuati. In tal caso l'avviso dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- individuazione del profilo professionale richiesto;
- trattamento giuridico previsto per il profilo professionale ricercato;
- modalità di presentazione della domanda e termine di scadenza;
- requisiti minimi soggettivi necessari per partecipare alla selezione;
- eventuale procedura selettiva e modalità di espletamento della selezione;
- i titoli di studio minimi richiesti;
- le esperienze professionali pregresse e le competenze maturate;
- le materie oggetto delle eventuali prove selettive o preselettive.

Gli avvisi pubblici saranno pubblicati sul sito web aziendale e, se ritenuto opportuno, su altri siti o testate giornalistiche, per almeno 15 giorni di calendario, salvo eccezionali deroghe motivate. Il Coseveg si riserva la facoltà di sospendere, annullare o interrompere il processo di reclutamento in qualsiasi momento, per comprovate ragioni.

Le eventuali prove selettive previste nell'avviso pubblico potranno essere scritte o orali nelle materie specificamente indicate e dovranno vertere sul livello di competenza posseduto per il livello professionale e la qualifica richiesti.

Per lo svolgimento delle prove selettive il Coseveg potrà nominare una Commissione composta da esperti di comprovata esperienza nelle materie oggetto della selezione, scelti tra:

- dipendenti Coseveg che siano in possesso di adeguata esperienza o competenza;
- dipendenti di amministrazioni pubbliche o società a partecipazione pubblica che siano in possesso di adeguata esperienza o competenza;
- docenti, liberi professionisti o personale comunque esperto di Società private che siano in possesso di adeguata esperienza o competenza.

La Commissione viene nominata con provvedimento adottato dal Consiglio di Amministrazione, verificata l'assenza di cause di incompatibilità o conflitti di interessi dei membri della Commissione.

.....  
La Commissione è di regola composta da tre membri, ma può essere composta da un numero di membri superiore, sempre di numero dispari.

La Commissione procede alla nomina di un Segretario, di norma scelto tra i dipendenti aziendali, il quale elabora il verbale delle sedute, ma non partecipa all'elaborazione dei punteggi in favore dei candidati.

La Commissione, una volta ricevuto l'elenco dei candidati, procederà a scartare quelli non ammessi alla selezione perché sprovvisti dei requisiti minimi e a verificare la presenza di eventuali incompatibilità o conflitti di interessi tra i membri della Commissione stessa e i candidati ammessi.

I verbali della Commissione e l'esito della selezione saranno rimessi dalla Commissione al Consiglio di Amministrazione.

Nel caso di rinuncia del candidato vincitore, Coseveg potrà procedere a chiamare altro idoneo personale seguendo l'ordine della graduatoria risultante dalla procedura selettiva.

Nella ipotesi in cui il Coseveg decida di procedere alla assunzione mediante procedura selettiva o concorso pubblico (per i Dirigenti) potrà affidare le procedure di reclutamento e/o di preselezione a Società esterne specializzate nell'attività di selezione del personale.

#### **Articolo 6** **Contratto di lavoro**

Il soggetto assunto dal Coseveg a seguito di chiamata diretta od a seguito delle altre ed alternative forme di reclutamento previste, sottoscriverà il contratto di lavoro sulla base del trattamento giuridico e delle condizioni economiche contenute nel provvedimento autorizzativo del Consiglio di Amministrazione e che verranno allo stesso preventivamente rese note:

- durante i colloqui di assunzione, nel caso di chiamata diretta;
- all'interno dell'avviso pubblico, nel caso di procedure selettive o concorso pubblico (solo per i dirigenti).

#### **Articolo 7** **Progressioni verticali**

Eventuali progressioni tra i Livelli contrattuali di cui al CCNL, ove disposte dal Coseveg mirano a valorizzare le professionalità interne e l'esperienza acquisita, le competenze e le capacità atte a svolgere le attività del Livello superiore, nonché a coniugare la crescita professionale del personale con le esigenze di più ampia funzionalità dei servizi. Il Consiglio di Amministrazione del Coseveg potrà procedere, proprio in virtù di quanto previsto dall'art. 15 comma 2 CCNL Dipendenti Ficei, alle progressioni verticali nelle forme e con le modalità previste dal codice civile, fermo restando quanto previsto dal CCNL Dipendenti Ficei.

Laddove il Coseveg intendesse, nella sua piena discrezionalità, sottoporre la progressione verticale ad una procedura selettiva interna, la stessa dovrà esser preceduta da un avviso che contenga.

- i. il numero dei posti disponibili e il relativo inquadramento contrattuale,
- ii. l'area organizzativa/ufficio/servizio in cui sarà inserito il vincitore,
- iii. l'eventuale profilo specifico richiesto,
- iv. i requisiti richiesti per l'ammissione;
- v. il termine e la modalità di presentazione della domanda;
- vi. le modalità valutative e il punteggio minimo per il superamento del colloquio;
- vii. ogni altra prescrizione o notizia ritenuta utile.

#### **Articolo 8** **Stage e tirocini**

.....  
Il Coseveg può stipulare convenzioni con istituti scolastici, enti di formazione professionale, Istituti superiori e/o Università per ospitare persone in stage, tirocinio formativo e work-experience.

**Articolo 9**  
**Entrata in vigore e norma transitoria**

Il presente Regolamento entra in vigore dalla data della sua approvazione dal Consiglio di Amministrazione e viene pubblicato sul sito web aziendale.  
Per assunzioni già programmate e già deliberate antecedentemente alla data di approvazione del presente regolamento, sarà applicabile la disciplina contenuta nel presente Regolamento.

