

Allegato A

NORME DA OSSERVARE NELL'IPOTESI DI CONCORSO

Spetta all'Amministrazione bandire i concorsi, nominare i componenti della Commissione giudicatrice e deliberare l'assunzione del personale in base all'esito del concorso.

A.1 - Contenuto del bando di concorso

Il bando di concorso porterà tutte le indicazioni utili risultanti dalla deliberazione che ha indetto il concorso e, comunque, le seguenti:

- a) la qualifica messa a concorso;
 - b) i requisiti richiesti;
 - c) i documenti prescritti;
 - d) il trattamento economico nei suoi elementi costitutivi;
 - e) la durata del periodo di prova;
- il termine per la presentazione dei documenti, la data e la sede per le eventuali prove d'esame.

A.2 - Età minima richiesta in caso di assunzione per pubblico concorso

In caso di assunzione a tempo indeterminato per pubblico concorso è richiesta un'età, al momento della data di scadenza del termine per la presentazione della domanda fissato nel bando di concorso, non inferiore agli anni 18

A.3 - Commissione giudicatrice

La constatazione della presentazione in termine dei documenti prescritti e della loro regolarità e la conseguente ammissione al concorso, la valutazione dei titoli di studio e delle attitudini degli aspiranti, la determinazione dei temi per gli eventuali esami e lo svolgimento di questi, la formazione della graduatoria dei concorrenti, verranno effettuati da una Commissione giudicatrice presieduta dal Direttore Generale del Consorzio o da un suo delegato, e composta, oltre al Direttore Generale ed al membro di cui al successivo comma, da due membri scelti fra persone particolarmente competenti. Della Commissione giudicatrice deve in ogni caso far parte un rappresentante del personale, di grado almeno pari a quello del posto messo a concorso, designato d'accordo dalle Organizzazioni provinciali dei Sindacati aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del C.C.N.L..

La designazione di cui al precedente comma deve essere effettuata entro trenta giorni dalla richiesta fatta dall'Amministrazione, debitamente pubblicata.

Trascorso infruttuosamente tale termine, le organizzazioni sindacali che non hanno provveduto ad effettuare la designazione decadono dal diritto di rappresentanza in seno alla Commissione giudicatrice.

La Commissione sarà assistita da un Segretario.

A.4 - Formazione della graduatoria

Per stabilire la graduatoria, sarà tenuto conto oltre che dei titoli di cui al comma 3, anche degli altri titoli che gli aspiranti avessero a presentare a maggiore dimostrazione della loro capacità generica e specifica.

Le nomine saranno effettuate secondo l'ordine delle rispettive graduatorie.

A parità di merito sono titoli preferenziali, oltre quelli previsti dalle leggi per l'assunzione agli impieghi

dello Stato e degli altri Enti pubblici, i servizi comunque prestati, con funzioni analoghe a quelle del posto messo a concorso e per durata adeguata, presso Consorzi di bonifica, di miglioramento fondiario, ed altri Enti similari, nonché la frequenza al corso di aggiornamento per funzionari consorziali organizzato dall'Associazione Nazionale Bonifiche ed Irrigazioni in collaborazione con Università italiane.

La graduatoria del Consorzio resta utilizzabile dall'amministrazione del Consorzio per un periodo di 12 mesi.

A.5 - Comunicazione dell'esito del concorso

L'assunzione o la promozione per un concorso interno verrà comunicata all'interessato mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, nella quale saranno indicati:

- a) la qualifica, l'area ed il parametro e le principali funzioni attribuite;
- b) la qualifica, l'area ed il parametro e le principali funzioni attribuite;
- c) la precisazione che le mansioni e la sede o l'ambito territoriale di lavoro assegnati all'atto dell'assunzione o promozione per concorso interno potranno essere variati dal Direttore Generale con ordine di servizio nel rispetto di quanto previsto al paragrafo 6 del Titolo III;
- d) il trattamento economico inerente, specificato nei suoi elementi costitutivi;
- e) la data di inizio del rapporto;
- f) la durata del periodo di prova.

Il vincitore, entro dieci giorni dalla data di ricezione della notificazione della lettera, dovrà dichiarare per iscritto di accettare l'impiego e le condizioni relative.

In difetto, il rapporto si intenderà non costituito.

Allegato B

CRITERI DA SEGUIRE PER L'ASSEGNAZIONE DI PUNTEGGI IN OCCASIONE DI PROMOZIONI PER MERITO COMPARATIVO

B.1 - Nell'ipotesi di promozione per merito comparativo la valutazione deve essere effettuata sulla base dei criteri nell'ordine sottoindicati:

- a) attitudine alle mansioni proprie della qualifica da assegnare e valutazione del lavoro svolto;
- b) assiduità: a tali effetti non vanno considerate le assenze obbligatorie previste per le donne in caso di gravidanza e parto, le assenze per infortunio e malattia per causa di servizio, ricoveri ospedalieri, permessi per motivi sindacali e per lo svolgimento delle funzioni pubbliche elettive disciplinate dalla legge e dal contratto collettivo di categoria;
- c) assenza di provvedimenti disciplinari;
- d) titoli posseduti in aggiunta a quelli previsti dal piano di organizzazione variabile per la qualifica da assegnare ed attinenti alle nuove mansioni;
- e) frequenza a corsi di formazione che abbiano dato luogo ad attestati di esito positivo;

I punti da attribuire a ciascun criterio sopraindicato, entro un punteggio complessivo massimo di 100 punti, sono determinati per ogni profilo professionale, secondo il prospetto che segue.

A nessuno dei criteri può essere attribuito un punteggio superiore ad 1/3 dei punti complessivi.

I requisiti per partecipare alle procedure di promozione devono essere posseduti dai dipendenti alla data in cui viene assunta la delibera di avvio del procedimento di promozione per merito comparativo. Al momento della promozione, sulla base dei predetti criteri e della corrispondente attribuzione dei punti previsti, viene formata la graduatoria dei dipendenti secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo conseguito dagli stessi.

Tale graduatoria spiega la sua validità ed efficacia limitatamente alla promozione e al profilo per la quale è stata formulata e non può spiegare alcun altro effetto immediato o futuro.

Ai fini dell'idoneità occorre conseguire almeno il 60 per cento dei punti complessivi e comunque non meno del 20 per cento dei punti complessivi nella nota di merito relativa alle attitudini a disimpegnare le mansioni inerenti il posto da ricoprire ed alla valutazione del lavoro svolto presso il Consorzio.

A parità di punteggio, costituiscono titolo di precedenza, nell'ordine: l'anzianità nell'area o del parametro inferiore, l'età.

La promozione deve essere stabilita con delibera dei competenti organi pubblicata secondo quanto disposto dallo statuto.

B.2 - Per la formulazione della graduatoria per l'assegnazione di parametri superiori all'interno della stessa area e non conseguibili con l'anzianità di servizio, sono individuati i seguenti punteggi:

<i>Criteria di individuazione</i>	<i>Dal parametro inferiore al parametro superiore</i>
Attitudine	0 – 30
Assiduità	0 - 25
Provvedimenti disciplinari	0 - 30
Titoli posseduti	0 - 10
Corsi di aggiornamento	0 - 5
Totali	0 - 100

B.3 - Per la formulazione della graduatoria per l'assegnazione di parametri superiori, previsti in aree diverse, sono individuati i seguenti punteggi:

<i>Criteri di individuazione</i>	<i>Dall'area D all'area C</i>	<i>Dall'area C all'area B</i>	<i>Dall'area B all'area A</i>	<i>Da Quadro a Dirigente</i>
<i>Attitudine</i>	0 – 31	0 – 32	0 – 33	0 – 33
<i>Assiduità</i>	0 – 25	0 – 25	0 – 25	0 – 25
<i>Provvedimenti disciplinari</i>	0 – 30	0 – 30	0 – 30	0 – 30
<i>Titoli posseduti</i>	0 – 8	0 – 8	0 – 7	0 – 7
<i>Corsi di aggiornamento</i>	0 – 6	0 – 5	0 – 5	0 – 5

B.4 - Per l'individuazione dei punteggi attribuibili ai diversi criteri di valutazione si conteggiano:

ASSIDUITA':

- per ogni assenza per malattia o infortunio, non determinata da cause di servizio, di durata non superiore a 3 giorni e che non abbia dato luogo a ricovero ospedaliero viene detratto 1 punto;
- per ogni assenza per malattia, non determinata da cause di servizio, di durata non superiore a 3 giorni e fino a 10 e che non abbia dato luogo a ricovero ospedaliero vengono detratti 2 punti;
- per ogni assenza per malattia, non determinata da cause di servizio di durata superiore a 10 giorni e che non abbia dato luogo a ricovero ospedaliero vengono detratti 3 punti.

Il periodo considerato ai fini della valutazione dell'assiduità è quello dei 24 mesi precedenti la valutazione per merito comparativo.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI:

Eventuali provvedimenti disciplinari incideranno in deduzione dal punteggio attribuito in esame come segue:

- censura scritta = - 2 punti
- sospensione dal servizio = da - 5 a - 20 punti rapportati alla durata della sospensione.

TITOLI:

I titoli posseduti in aggiunta a quelli previsti dal piano di organizzazione variabile per la qualifica da assegnare ed attinenti alle nuove mansioni fino al raggiungimento del massimo punteggio previsto, verranno valutati come segue:

- diplomi aggiuntivi rispetto a quello richiesto dal piano di organizzazione variabile per la qualifica da assegnare dà diritto all'attribuzione di 4 punti per ciascun diploma;
- la partecipazione a corsi di perfezionamento organizzati da strutture pubbliche dà diritto alla concessione di 2,5 punti per ciascun corso frequentato con profitto, sino al raggiungimento del massimo punteggio previsto;
- il possesso di diplomi di laurea aggiuntivi rispetto a quello previsto dal piano di organizzazione variabile per la qualifica da assegnare dà diritto all'attribuzione di 6 punti per ciascun diploma;
- il possesso di diplomi di specializzazione universitaria dà diritto all'attribuzione di 3 punti per ciascun diploma;
- eventuali pubblicazioni in materie attinenti alle mansioni da ricoprire danno diritto all'attribuzione di 1,75 punti ciascuna.

CORSI DI AGGIORNAMENTO:

I corsi di formazione e aggiornamento professionale della durata inferiore a cinque giorni, organizzati da enti preposti, istituti o scuole universitarie, danno diritto a punti 2 per ciascun corso frequentato fino al raggiungimento del massimo punteggio previsto.

I corsi di formazione e aggiornamento professionali della durata superiore a cinque giorni, organizzati da enti preposti, istituti o scuole universitarie, danno diritto a punti 4 per ciascun corso frequentato fino al raggiungimento del massimo punteggio previsto.

B.5 – Profilo professionale: DIRIGENTI (ex art. 19 c.c.n.l. 29.3.2006)

- Nell'ipotesi di promozione per merito comparativo dal profilo Quadri-Capi Settore a Direttore di Area, la valutazione deve essere effettuata sulla base del criterio dell'attitudine ad effettuare le funzioni proprie della qualifica tra i soggetti in possesso del prescritto titolo di studio, che abbiano prestato lodevole servizio per almeno due anni come Capi Settori-Quadri Aziendali, ai sensi dell'art. 19 del c.c.n.l. dirigenti 29.3.2006.
- Nell'ipotesi di promozione di Direttori di Area alle funzioni di Direttore Generale, la valutazione deve essere effettuata con le stesse modalità sopra indicate. Come previsto dagli artt. 4 e 19 del c.c.n.l. dirigenti 29.3.2006.

ASSUNZIONI PER CHIAMATA

C.1 - Le assunzioni per chiamata sono precedute da avviso di selezione da pubblicarsi sul sito del Consorzio per almeno 15 giorni.

C.2 - La Commissione è nominata dal Direttore Generale ed è composta dal Dirigente di Area, o Quadro di Settore da questi delegato e da due dipendenti di qualifica non inferiore a Collaboratori Tecnico/Amministrativi.

C.3 - La Commissione di cui al paragrafo precedente effettuerà una preselezione sulla base dei curricula presentati.

Al successivo colloquio saranno ammessi titolari dei curricula giudicati migliori in numero almeno pari al triplo delle assunzioni da effettuare, oppure saranno ammessi tutti i richiedenti qualora non raggiungano l'anzidetto triplo.

La Commissione può decidere di integrare i colloqui con prova pratica.

C.4 - La Commissione redige propria relazione sull'attività svolta, formulando parere ai fini della assunzione e la trasmette al Direttore Generale.

C.5 - Per l'assunzione di Dirigenti la Commissione sarà composta da un Dirigente del Consorzio e da due Dirigenti esterni all'Ente, nominati dal Consiglio di Amministrazione.

C.6 - Per quanto non disposto nei precedenti articoli la Commissione detterà disciplina integrativa con atto approvato a maggioranza dei propri componenti nel corso della prima seduta, salva la possibilità del Consiglio di Amministrazione di adottare atti regolamentari o atti generali di indirizzo in materia.

C.7 - Nel caso in cui sia stata effettuata precedente selezione nei 12 mesi antecedenti per la medesima figura professionale, la medesima selezione può essere utilizzata per la nuova assunzione, previa deliberazione del Consiglio di Amministrazione"

Allegato D

CRITERI DA SEGUIRE PER L'ASSEGNAZIONE DI PUNTEGGI IN OCCASIONE DI ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO CON DIRITTO DI PRECEDENZA

Nel caso di assunzioni di operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, qualora sia esercitabile il diritto di precedenza in favore di operai avventizi e sia necessario formare una graduatoria tra gli stessi, la valutazione deve essere effettuata sulla base dei criteri di seguito indicati e posseduti alla data del formale avvio della procedura, con l'assegnazione dei seguenti punteggi:

- a) Valutazione del lavoro svolto: è prevista l'assegnazione di un punteggio che va da un minimo di 0 ad un massimo di 20. La valutazione sarà effettuata dal Direttore Tecnico, di concerto con il Direttore Generale e sentiti i Capi Settori di riferimento per ciascun avventizio, tenendo conto dell'attività eseguita presso il Consorzio, dell'attitudine specifica allo svolgimento delle mansioni previste per la specifica qualifica, oltre che dell'idoneità del candidato rispetto alla località dove dovranno essere svolte le specifiche mansioni
- b) Assenza di provvedimenti disciplinari: è prevista l'assegnazione di un punteggio che va da un minimo di 0 ad un massimo di 20. Eventuali provvedimenti disciplinari inflitti nei 16 mesi precedenti la valutazione per merito comparativo, incideranno in deduzione dal punteggio come segue: censura scritta = 10 punti; sospensione dal servizio = 20 punti;
- c) Assiduità al lavoro: è prevista l'assegnazione di un punteggio che va da un minimo di 0 ad un massimo di 20. Ogni assenza effettuata nei 16 mesi precedenti la valutazione per merito comparativo inciderà in deduzione la seguente progressione:

- c.1 tra 1 e 3 giorni: = 1 punti;
- c.1 tra 4 e 10 giorni: = 7 punti;
- c.1 tra 11 e 30 giorni: = 15 punti;
- c.1 oltre 30 giorni: = 20 punti;

Non vanno considerate le assenze obbligatorie previste per le donne in caso di gravidanza e parto, le assenze per malattia o infortunio determinato da causa di servizio, i ricoveri ospedalieri, i permessi per motivi sindacali e per lo svolgimento delle funzioni pubbliche elettive disciplinate dalla legge e dal contratto collettivo di categoria, le assenze per donazione di sangue, per donazione midollo osseo, per prestare la funzione di giudice popolare e di componente dell'ufficio elettorale

- d) Periodo effettivo di lavoro: è prevista l'assegnazione di un punteggio che va da un minimo di 0 ad un massimo di 20 con la seguente progressione:
 - d.1 Da 2 a 3 anni: = 5 punti;
 - d.2 Da 3 a 4 anni: = 10 punti;
 - d.3 Da 4 a 5 anni: = 15 punti;
 - d.4 Oltre 5 anni: = 20 punti.
- e) Carichi di famiglia: è prevista l'assegnazione di un punteggio che va da un minimo di 0 ad un massimo di 20, attribuendo 2 punti per ciascun familiare a carico dell'avventizio risultante dai cedolini paga dell'ultima mensilità corrisposta.