



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Reg. delib. n. 2101

Prot. n. LAF

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA PROVINCIALE

OGGETTO:

Direttive in materia di personale degli Enti strumentali provinciali a decorrere dall'anno 2025.

Il giorno **16 Dicembre 2024** ad ore **09:40** nella sala delle Sedute
in seguito a convocazione disposta con avviso agli assessori, si è riunita

LA GIUNTA PROVINCIALE

sotto la presidenza del

ASSESSORE

MARIO TONINA

Presenti:

ASSESSORE

**ROBERTO FAILONI
MATTIA GOTTARDI
SIMONE MARCHIORI
ACHILLE SPINELLI**

Assenti:

PRESIDENTE
VICEPRESIDENTE
ASSESSORE

**MAURIZIO FUGATTI
FRANCESCA GEROSA
GIULIA ZANOTELLI**

Assiste:

IL DIRIGENTE

NICOLA FORADORI

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta

Il Relatore comunica,

l'articolo 79 dello Statuto stabilisce che la Provincia provvede al coordinamento della finanza pubblica provinciale nei confronti, tra altri, dei propri enti e organismi strumentali pubblici e privati e che spetta quindi alla Provincia definire i concorsi e gli obblighi di detti enti al raggiungimento degli obiettivi derivanti dalla citata norma statutaria.

L'articolo 2 della legge provinciale n. 27 del 2010 prevede l'emanazione di specifiche direttive nei confronti delle agenzie e degli enti strumentali, al fine di garantire il concorso dei medesimi soggetti agli obiettivi di finanza pubblica e per conseguire la razionalizzazione e il contenimento di specifiche voci di spesa. Il medesimo articolo prevede inoltre che il mancato rispetto delle direttive agli enti strumentali indicati nell'articolo 33 della l.p. n. 3/2006 incide anche sulla valutazione per l'attribuzione della retribuzione di risultato.

La legge provinciale n. 1/2005 stabilisce il limite massimo annuo dei compensi percepibili dai dirigenti delle società controllate dalla Provincia, al lordo dei contributi previdenziali e assistenziali e degli oneri fiscali a carico del beneficiario e tenuto conto anche dei compensi corrisposti da altre pubbliche amministrazioni o da altre società a controllo pubblico.

Con la deliberazione n. 787/2018 sono stati definiti i criteri per la determinazione dei compensi spettanti ai dirigenti nelle società controllate, direttamente e indirettamente, dalla Provincia, quantificando in 155.000,00 euro il limite massimo del trattamento economico lordo annuo complessivo riconoscibile ai dirigenti e in 90.000,00 euro il limite massimo del trattamento economico lordo annuo complessivo riconoscibile ai dipendenti non dirigenti;

La successiva deliberazione n. 1582 di data 4 ottobre 2024 “Modifica e integrazione dei criteri per la determinazione dei compensi, ai sensi dell'articolo 18 bis della legge provinciale 10 febbraio 2005, n. 1, spettanti ai direttori generali, ai dirigenti e al restante personale nelle società controllate, direttamente e indirettamente dalla Provincia e nelle società degli enti locali diverse da quelle controllate dalla Provincia, previsti dalla deliberazione della Giunta provinciale n. 787 di data 9 maggio 2018. Modifiche puntuali delle deliberazioni della Giunta provinciale n. 2640 di data 19 novembre 2010 e n. 239 di data 25 febbraio 2022.” ha in parte modificato i criteri di cui alla precedente deliberazione n. 787/2018, prevedendo altresì l'estensione dei predetti anche agli enti strumentali di diritto privato, organizzati in forma di fondazione di ricerca;

La legge provinciale n. 4/2004 stabilisce che per perseguire gli impegni assunti ai sensi dell'articolo 79 dello Statuto e per armonizzare gli strumenti di programmazione economico-finanziaria delle fondazioni e delle società strumentali con i corrispondenti strumenti di programmazione della Provincia, la Giunta provinciale adotta direttive anche differenziate nei confronti dei predetti soggetti, concernenti, tra l'altro, i criteri e le modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi di consulenza e di collaborazione, nel rispetto dei principi di pubblicità, trasparenza e imparzialità e i criteri di razionalizzazione per particolari tipologie di spesa.

La legge provinciale n. 7/1997 prescrive, nei confronti degli enti strumentali, le modalità e i criteri per il reclutamento del personale e dispone inoltre che la Giunta, con lo strumento delle direttive, fissi i limiti al costo del lavoro, stabilendo i criteri e le modalità per il contenimento degli oneri contrattuali e definendo le modalità per il controllo delle dotazioni di personale.

Tenuto conto del quadro normativo sopra delineato, con la deliberazione n. 239 del 25 febbraio 2022 la Giunta provinciale ha adottato le direttive sul personale degli enti strumentali della Provincia a valere dall'anno 2022.

Dall'applicazione delle succitate direttive, è emersa la necessità di apportarvi alcune modifiche al fine di renderle maggiormente coerenti e funzionali alle attuali esigenze degli enti strumentali, nel rispetto dei principi e per il raggiungimento degli obiettivi sopra delineati.

Le direttive riportate nell'allegato al presente provvedimento, quali parti integranti e sostanziali dello stesso, contengono disposizioni distinte per gli enti pubblici strumentali e le agenzie provinciali, per le società e le fondazioni non di ricerca e, infine, per le fondazioni di ricerca.

In applicazione dell'art. 11 della Legge 16 gennaio 2003 n.3, come modificata con D.L. 76/2020, si dà atto che per il presente provvedimento non è necessario acquisire il CUP.

Tutto ciò premesso,

LA GIUNTA PROVINCIALE

- udita la relazione;
- viste le normative e gli atti in premessa citati;
- a voti unanimi, legalmente espressi,

DELIBERA

- 1) di approvare le direttive sul personale degli enti strumentali provinciali a decorrere dall'anno 2025, come indicato nell'allegato alla presente deliberazione, che ne forma parte integrante e sostanziale;
- 2) di dare atto che con le presenti direttive sono da considerarsi superate le precedenti adottate da ultimo con la deliberazione n. 239/2022;
- 3) di rinviare a separato provvedimento l'adozione delle direttive sul personale per l'Azienda provinciale per i servizi sanitari, in attuazione della legge provinciale n. 16 del 2010;

Adunanza chiusa ad ore 10:00

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

Elenco degli allegati parte integrante

001 Drettive sul personale degli enti strumentali provinciali a decorrere dall#anno 2025

L'ASSESSORE

Mario Tonina

Questo atto, se trasmesso in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente, predisposto e conservato presso questa Amministrazione in conformità alle Linee guida AgID (artt. 3 bis, c. 4 bis, e 71 D.Lgs. 82/2005). La firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del responsabile (art. 3 D.Lgs. 39/1993).

IL DIRIGENTE

Nicola Foradori

Questo atto, se trasmesso in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente, predisposto e conservato presso questa Amministrazione in conformità alle Linee guida AgID (artt. 3 bis, c. 4 bis, e 71 D.Lgs. 82/2005). La firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del responsabile (art. 3 D.Lgs. 39/1993).

DIRETTIVE IN MATERIA DI PERSONALE DEGLI ENTI STRUMENTALI PROVINCIALI A DECORRERE DALL'ANNO 2025

Le presenti direttive operano con validità a decorrere dal 1 gennaio 2025.

Gli Enti strumentali si impegnano all'attuazione di quanto previsto dal Piano strategico di legislatura per la promozione del lavoro agile, approvato con deliberazione n. 1476 del 3 settembre 2021, sulla base delle indicazioni che saranno a tal fine impartite dal Dipartimento organizzazione, personale e innovazione.

PARTE I – DIRETTIVE AGLI ENTI PUBBLICI STRUMENTALI

Le direttive seguenti si applicano a:

Centro servizi culturali Santa Chiara

Istituto Cimbro

Istituto Culturale Ladino

Istituto Mocheno

Opera Universitaria

Parco Naturale Adamello Brenta

Parco Paneveggio Pale di San Martino

Per i musei provinciali (Mart, Muse, Museo etnografico trentino – San Michele e Museo Castello del Buonconsiglio) e per Iprase, le seguenti direttive si applicano limitatamente alla lettera B. (spesa per collaborazioni). In considerazione del fatto che detti Enti operano con solo personale messo a disposizione dalla Provincia, il fabbisogno di personale a tempo indeterminato e a tempo determinato verrà infatti definito dalla Provincia, sentiti gli Enti e tenuto conto dei livelli di autonomia degli enti stessi con una programmazione integrata e coordinata con il fabbisogno provinciale.

Per il Centro Servizi culturali Santa Chiara, si applicano, in relazione alla natura privatistica del rapporto di lavoro subordinato, anche le direttive previste nella Parte II, lettere A.3 e A.5.

Il punto B) relativo alla spesa per collaborazioni opera anche nei confronti delle Agenzie provinciali.

Queste direttive non operano nei confronti dell'Azienda provinciale per i Servizi Sanitari.

A) DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PERSONALE

A.1 ASSUNZIONI DI PERSONALE

Nel rispetto del limite di spesa previsto dal successivo punto C, le assunzioni di personale potranno avvenire per le seguenti finalità:

1. assunzioni di personale dipendente a tempo indeterminato:

a) per la copertura del turn-over di personale, nel limite di un contingente di personale e

di correlativa spesa considerata su base annua complessivamente corrispondente a quello a tempo indeterminato cessato. Tale disposizione si applica anche per le posizioni dirigenziali e di direttore già previste nella dotazione organica;

b) le assunzioni obbligatorie previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili) potranno essere effettuate anche in mancanza di disponibilità di risorse derivanti dalle cessazioni di personale a tempo indeterminato;

c) in caso di attribuzione da parte della Provincia di nuove attività non di carattere temporaneo o straordinario, in assenza di disponibilità di risorse di cui alla precedente lettera a), con richiesta motivata e previa autorizzazione del Dipartimento competente in materia di personale.

I provvedimenti di assunzione a tempo indeterminato daranno atto del ricorrere delle condizioni sopra indicate.

2. assunzioni di personale dipendente a tempo determinato, in alcuni casi previa autorizzazione del Dipartimento competente in materia di personale resa su richiesta motivata da parte dell'ente, saranno possibili esclusivamente nei seguenti casi:

a) senza autorizzazione se le assunzioni sono disposte su posti resisi vacanti per cessazione di personale a tempo indeterminato e su posizioni già presenti a tempo determinato;

b) previa autorizzazione, su posizioni lavorative essenziali per l'espletamento di attività indispensabili;

c) previa autorizzazione, per attribuzione da parte della Provincia di nuove attività di carattere temporaneo o straordinario;

d) in caso di attivazione di comandi da altri enti (che dovrà essere preventivamente autorizzata dal Dipartimento provinciale competente in materia di personale) purché vi sia invarianza di costo a carico dell'Ente;

e) previa autorizzazione, per la copertura di posizioni dirigenziali vacanti, secondo la procedura già in essere ai sensi di quanto stabilito dalla legge provinciale n. 7/1997.

I provvedimenti di assunzione a tempo determinato daranno atto del ricorrere delle condizioni sopra indicate.

3. le procedure di reclutamento del personale di cui ai punti 1) e 2), ad esclusione del personale assunto nell'ambito di procedure di mobilità e di comando che dovranno essere necessariamente gestite dagli Enti, potranno essere gestite dagli enti o, se richiesto, dal Dipartimento provinciale competente in materia di personale, ad eccezione del Centro Servizi Culturali Santa Chiara che procederà in via autonoma inserendo nelle commissioni un componente in rappresentanza della Provincia indicato dal Dipartimento provinciale competente in materia di personale, su segnalazione eventuale della struttura provinciale di afferenza.

Nel caso le procedure siano gestite dal Dipartimento provinciale competente in materia di personale, nelle commissioni sarà rappresentato anche l'Ente strumentale attraverso uno o più componenti, che non appartengano agli organi di amministrazione o di controllo dell'ente o ricoprano cariche pubbliche o incarichi elettivi o siano dirigenti sindacali o comunque designati dalle Organizzazioni sindacali o che comunque non si trovino in altre situazioni che possono determinare conflitto di interessi o incompatibilità. E' facoltà degli enti attingere a graduatorie di altri enti ove sia rinvenibile la professionalità ricercata.

A.2 TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

1. gli enti strumentali possono procedere con l'attivazione e/o lo svolgimento delle procedure di progressione verticale oggetto dell'articolo 16 della l.p. n. 18/2017 già previste nel piano dei fabbisogni e approvate con deliberazione della Giunta provinciale, nei limiti delle risorse specificatamente stanziare dalla Provincia;

2. gli enti strumentali costituiscono il budget per area direttiva sulla base delle indicazioni impartite dal Dipartimento provinciale competente in materia di personale;

3. gli enti garantiscono che nell'ambito delle procedure interne di valutazione della dirigenza sia adeguatamente valorizzato l'aspetto relativo alla verifica del rispetto delle direttive impartite dalla Giunta provinciale anche con riferimento agli obblighi dettati dalle norme sulla trasparenza e la prevenzione della corruzione, con relative conseguenze sulla quantificazione della retribuzione variabile connessa ai risultati.

B) DISPOSIZIONI IN MATERIA DI COLLABORAZIONI ART. 39 DUODECIES L.P. N. 23/1990

La spesa annuale per collaborazioni dovrà essere non superiore a quella dell'anno 2024. Nel raffronto si dovrà tenere conto di quanto segue:

- la spesa per le collaborazioni deve corrispondentemente ridursi a fronte di esternalizzazione dei servizi. Inoltre, la scelta del contratto applicabile in caso di esternalizzazione di servizi dovrà avvenire in accordo con il Dipartimento competente in materia di personale;

- per contratti di collaborazione stipulati per la realizzazione di interventi di ricerca o per progetti legati all'attività istituzionale dell'Ente, cofinanziati per almeno il 65% da soggetti esterni alla Provincia autonoma di Trento, dal confronto della spesa va esclusa la parte di spesa in cofinanziamento. Per dette tipologie di collaborazione cofinanziate, se compatibile con il rispetto della normativa vigente in merito, in deroga a quanto previsto dalla propria deliberazione n. 2986/2010, il limite massimo tempo-incarichi in capo allo stesso soggetto potrà essere superiore a 1095 giorni. Ogni contratto di collaborazione dovrà essere stipulato su un unico progetto e dovrà contenere specifica clausola di non prorogabilità oltre il progetto o il limite di durata massimo stabilito dalle norme di legge in caso di progetti pluriennali oltre detto limite;

- l'eventuale maggiore spesa necessaria rispetto al limite sopra fissato per garantire agli Istituti delle minoranze di avvalersi di contratti di collaborazione finalizzati a garantire e migliorare l'offerta culturale delle proprie sedi museali potrà essere autorizzata dal Dipartimento provinciale competente in materia di personale, sentita la struttura di merito, a fronte di specifica dichiarazione dell'Ente relativamente alla disponibilità delle relative risorse sul bilancio dell'anno di riferimento;

- l'Agenzia del Lavoro e l'Ispat sono autorizzati a utilizzare prestazioni di collaborazione o di servizi sostitutivi di contratti di collaborazione nei limiti di spesa definiti nel programma di attività sottoposto ad approvazione da parte della Giunta provinciale.

C) LIMITI SULLA SPESA DI PERSONALE E PER COLLABORAZIONE

1. complessivamente, la spesa annuale di personale, inclusa quella afferente le

collaborazioni di cui all'art. 39 duodecies della l.p. n. 23/1990, tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 7, comma 5-bis, del d.lgs.165/2001, non può essere superiore alla corrispondente spesa dell'anno 2024.

Dal raffronto vanno esclusi i maggiori oneri connessi alle deroghe alla spesa per collaborazioni di cui al precedente punto B), alle stabilizzazioni e alle nuove assunzioni di personale effettuate nel rispetto delle presenti direttive e la spesa connessa al rinnovo dei contratti collettivi provinciali di lavoro. Nel caso di esternalizzazioni, dai dati dell'anno precedente va esclusa la spesa delle collaborazioni oggetto di esternalizzazione;

2. la spesa annuale per lavoro straordinario e viaggi di missione non potrà essere superiore a quella del 2024. Nel rispetto del valore massimo di spesa complessiva di cui al punto 1., il limite di spesa per lavoro straordinario o viaggi di missione potrà essere superato solo ed esclusivamente per la maggiore spesa necessaria al rispetto dei livelli di servizio; i dirigenti/direttori responsabili danno puntuale motivazione dell'eventuale supero di spesa. Il sostenimento delle spese di missione deve inoltre uniformarsi ai principi di economicità e di essenzialità: a tal fine gli enti provvedono al contenimento delle spese adottando le opportune modalità di spesa (voli low cost – convenzioni alberghiere – riconoscimento di vitto e alloggio secondo criterio di sobrietà, ecc.).

PARTE II - DIRETTIVE AGLI ENTI STRUMENTALI A CARATTERE PRIVATISTICO DELLA PROVINCIA IN MATERIA DI PERSONALE

In questa Parte II per enti strumentali si intendono i soggetti di cui alle lettere b) e c) dell'articolo 33, comma 1, della legge provinciale n. 3 del 2006.

Le direttive di seguito riportate si applicano a decorrere dal 1 gennaio 2025 agli enti strumentali a carattere privatistico, escluse le fondazioni di ricerca.

Le società e le fondazioni di seguito indicate sono chiamate a presentare alla Provincia il proprio organigramma e funzionigramma, corredato delle informazioni riguardanti i livelli di responsabilità gestionali affidati alle persone inserite nell'organizzazione e collegati ai vari settori di operatività, sulla base di modalità e schemi indicati dal DOPI.

Sulla base delle informazioni ricevute dalle società e dalle fondazioni, il DOPI propone alla Giunta provinciale l'approvazione di linee guida cui società e fondazioni dovranno attenersi in materia di rotazione fra ruoli, mansioni e settori anche in relazione a quanto previsto in materia dalla Provincia e dall'ordinamento societario. (d. lgs. 231/2001 – d. lgs. 175/2016).

A. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PERSONALE DEGLI ENTI STRUMENTALI A CARATTERE PRIVATISTICO ESCLUSE LE FONDAZIONI DI RICERCA

Le direttive seguenti si applicano a:

Cassa del Trentino S.p.A.

Fondazione Franco Demarchi

Fondazione Museo storico del Trentino

Fondazione Trentina Alcide De Gasperi

ITEA S.p.A.

Patrimonio del Trentino S.p.A.

Trentino Digitale S.p.A.

Trentino Riscossioni S.p.A.

Trentino School of management – tsm s.cons.r.l.

Trentino Sviluppo S.p.A.

Trentino Trasporti S.p.A.

Le presenti direttive si applicano anche al Centro Servizi culturali Santa Chiara, limitatamente ai punti A.3 e A.5.

A.1 BUDGET PER IL PERSONALE

A.1.1 Budget complessivo

Al fine di riconoscere autonomia gestionale e in accordo con una prospettiva manageriale che permetta lo sviluppo di scelte organizzative sempre più efficaci ed efficienti, le società e le fondazioni sopra indicate possono procedere ad effettuare azioni sul capitale umano da realizzarsi nel triennio 2025-2027 per un importo (di seguito definito 'budget') non superiore al 4% della voce B9 delle spese per il personale così come certificate dal bilancio d'esercizio

per l'anno 2024. Per le società che contabilizzano il personale messo a disposizione nella voce B7 tale valore andrà sommato alla voce B9 per determinare il 4%.

Si evidenzia che conseguentemente ogni rimando al valore della voce B9 riportato nei paragrafi successivi si intende integrato dell'importo relativo al personale messo a disposizione per le società che lo contabilizzano nella voce B7.

Tale budget, che deve includere gli oneri riflessi, potrà essere impiegato per nuove assunzioni nel limite previsto dal successivo paragrafo A.2.1, per nuovi miglioramenti contrattuali diversi da quelli previsti dai CCNL, per nuovi o incrementi di premi di risultato (es. MBO, PdR), per nuovi riconoscimenti di mansioni superiori, nuove progressioni di carriera comunque denominate nonché per gli effetti di riorganizzazioni aziendali.

L'utilizzo del budget dovrà essere ripartito come segue:

- fino a un massimo dell'1,5% della voce B9 delle spese per il personale così come certificate dal bilancio consuntivo per l'anno 2024 nel primo anno (2025)
- fino a un massimo del 3%, comprensivo di quanto già utilizzato nel 2025 secondo il precedente alinea, della suddetta voce B9 per l'anno 2024 alla fine del secondo anno (2026)
- fino a un massimo del 4%, comprensivo di quanto utilizzato nel 2025 e 2026 secondo i precedenti alinea, della suddetta voce B9 alla fine del triennio (31 dicembre 2027).

Ai fini di una corretta rendicontazione, con le modalità previste dal seguente paragrafo A.1.2, andranno evidenziati separatamente i valori riconducibili alle posizioni autorizzate prima del 31 dicembre 2024 e per cui si perfezioni il reclutamento in data successiva al 1 gennaio 2025 in quanto non ricomprese nel valore B9 del bilancio certificato al 31.12.2024.

Sarà quindi necessario che gli enti provvedano ad una preventiva analisi degli obiettivi, delle esigenze e delle strategie aziendali nonché delle politiche retributive da realizzare nel triennio.

Si precisa che non rientrano nel budget di cui sopra tutte le azioni sul personale già autorizzate in data antecedente il 31 dicembre 2024, ma non ancora effettuate, aventi quindi riflessi economici negli anni successivi.

A.1.2 Monitoraggio

Nel rispetto degli obblighi di contenimento della spesa e alla conseguente necessità di monitorarne l'andamento, le società rendicontano in occasione della verifica del budget (30 giugno e 30 settembre) e a consuntivo (31 dicembre) le azioni di cui al punto precedente al Dipartimento provinciale competente in materia di personale.

La rendicontazione dovrà riportare:

- le azioni realizzate
- la proiezione dei costi a regime derivanti dalle decisioni assunte
- l'elenco dettagliato del personale cessato e dei nuovi assunti (a tempo determinato e indeterminato)
- la spesa riconducibile alle assunzioni già autorizzate e non ancora perfezionate entro il 31 dicembre 2024
- l'organigramma aggiornato con specificazione di eventuali modifiche realizzate nell'organizzazione nel periodo di riferimento.

Per le fondazioni disciplinate da questa sezione la rendicontazione avviene in sede di relazione sull'andamento della gestione e a consuntivo.

Qualora dall'attività di monitoraggio emergano situazioni di rilevante scostamento dalle presenti direttive è facoltà della Giunta introdurre nuove indicazioni prima della fine del triennio di riferimento.

A.2 ASSUNZIONI DI PERSONALE

A.2.1 Assunzioni di personale a tempo determinato e indeterminato

Sono ammesse assunzioni di personale a tempo indeterminato (escluse figure dirigenziali e di quadro disciplinate al paragrafo A.2.3.) nel budget complessivo di cui al punto A.1.1 nel limite numerico del contingente rilevato alla data del 31 dicembre 2024 comprensivo delle posizioni già autorizzate e per cui non si è ancora perfezionato il reclutamento (il valore sarà espresso in unità equivalenti a tempo pieno su base annua comprensivo del personale somministrato e a disposizione).

Per far fronte ad emergenti e documentate necessità organizzative è possibile derogare al limite del paragrafo precedente previa autorizzazione del Dipartimento competente in materia di personale sentita la struttura competente.

E' possibile effettuare assunzioni a tempo determinato nei limiti di spesa di cui al punto A.1.1 di cui sopra senza preventiva autorizzazione:

- per attività di carattere straordinario o temporaneo;
- nelle more della selezione di personale a tempo indeterminato;
- per la sostituzione di personale cessato o assente per periodi superiori a un mese.

L'eventuale successiva stabilizzazione (nei soli casi ammessi dalla normativa vigente) dovrà limitarsi a situazioni di documentata necessità in quanto consolidamento di un maggiore costo e variazione permanente della piante organica e in ogni caso nel limite di spesa di cui al punto A.1.1 e di contingente di cui sopra.

A.2.2 Assunzioni per nuove attività

Per nuove attività permanenti attribuite da parte della Provincia, da altri Enti Soci o del sistema pubblico provinciale, le società e fondazioni possono essere autorizzate, previa valutazione del Dipartimento provinciale competente in materia di personale e del Dipartimento competente in materia, a nuove assunzioni a tempo indeterminato su richiesta motivata e in deroga ai limiti previsti ai punti A.1.1. e A.2.1, dimostrando l'impossibilità di far fronte con il personale esistente.

A.2.3 Personale dirigenziale e quadro

Non possono essere previste posizioni dirigenziali e/o di quadro ulteriori rispetto alla situazione esistente; nel caso di sostituzione di posizioni dirigenziali o di quadro per cessazione del rapporto di lavoro, la relativa procedura deve essere autorizzata da parte del Dipartimento competente in materia di personale e, al fine di garantire la continuità, potrà essere avviata anche nei mesi precedenti per consentire la contestuale sostituzione all'atto della cessazione.

Le azioni relative al personale disciplinato da questo paragrafo sono comprese nel budget descritto al punto A.1.1.

Fatta salva la previa autorizzazione come sopra specificato, le assunzioni di personale

dirigenziale dovranno avvenire secondo le seguenti modalità:

1. Assunzioni a tempo indeterminato:

◦ facoltà in capo agli enti di chiedere la verifica, a cura del Dipartimento competente in materia di personale, della disponibilità di figure dirigenziali idonee nell'ambito della Provincia e dei suoi enti strumentali

◦ in alternativa o nel caso in cui la verifica di cui al precedente punto dia esito negativo, attivazione della procedura selettiva pubblica secondo quanto previsto al successivo punto C.1 "reclutamento di personale a tempo indeterminato".

2. Assunzioni a tempo determinato di figure apicali (direttore generale, dirigente generale):

◦ la Società/Fondazione può procedere al conferimento dell'incarico a un proprio dipendente a tempo indeterminato in possesso della qualifica di dirigente. A tale scopo la Società/Fondazione sospende il contratto a tempo indeterminato e stipula un nuovo contratto a tempo determinato per lo svolgimento dell'incarico di Direttore generale/Dirigente generale

◦ in alternativa, fatta salva la facoltà di cui al precedente punto di chiedere la verifica della disponibilità di figure dirigenziali idonee nell'ambito della Provincia e dei suoi enti strumentali, la società/fondazione procederà:

▪ all'attivazione di avviso pubblico, cui dare adeguata pubblicità tramite pubblicazione sul sito dell'ente strumentale, della Provincia ed eventuali altri canali

▪ alla valutazione curriculare delle domande a cura del CdA e instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato non superiore a cinque anni, eventualmente rinnovabile

3. Assunzioni a tempo determinato di altre figure dirigenziali:

◦ facoltà in capo agli enti di chiedere la verifica, a cura del Dipartimento competente in materia di personale, della disponibilità di figure dirigenziali idonee nell'ambito della Provincia e dei suoi enti strumentali

◦ nel caso in cui la verifica di cui al precedente punto dia esito negativo, o in alternativa:
▪ attivazione di avviso pubblico, cui dare adeguata pubblicità tramite pubblicazione sul sito dell'ente strumentale, della Provincia ed eventuali altri canali

▪ valutazione curriculare delle domande a cura del CdA e instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato non superiore a cinque anni eventualmente rinnovabile.

A.2.4 Assunzioni obbligatorie

Le assunzioni obbligatorie ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, possono essere effettuate anche in deroga ai limiti previsti ai paragrafi A.1.1 e A.2.1..

La società/fondazione deve dimostrare la copertura e la sostenibilità nel tempo di tale nuova spesa.

A.3 TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

A.3.1 Azioni consentite

Nell'ambito dell'importo per azioni sul capitale umano di cui al punto A1.1 così come annualmente suddiviso per il triennio 2025-2027, sono autorizzate le seguenti azioni sul

personale:

- nuovi miglioramenti contrattuali diversi da quelli previsti dai CCNL per specifiche esigenze gestionali, fatto salvo quanto già autorizzato dalla Giunta provinciale prima dell'entrata in vigore delle presenti direttive e non ancora utilizzato.

Prima della sottoscrizione, la bozza di contratto dovrà essere sottoposta al Dipartimento provinciale competente in materia di personale per la verifica della congruità e coerenza, limitatamente alla parte economica, con quanto previsto dai contratti collettivi dei comparti pubblici provinciali;

- sviluppo di carriera/economico per specifiche professionalità in funzione delle esigenze operative aziendali, quali nuovi o incrementi di premi di risultato (es. MBO, PdR), nuovi riconoscimenti di mansioni superiori, nuove progressioni di carriera comunque denominate nonché per gli effetti di riorganizzazioni aziendali.

Per il personale provinciale operante presso le società e fondazioni, le progressioni verticali saranno effettuate dall'Amministrazione provinciale e riservate esclusivamente al personale medesimo.

Il personale provinciale messo a disposizione degli enti strumentali ai sensi dell'articolo 53 della legge sul personale della Provincia al fine dello svolgimento di attività connesse alle funzioni di cui ai commi 1 bis e 1 ter del medesimo articolo, può essere destinatario di mansioni di diverse categorie/livelli, ad esclusione di quelle direttive e dirigenziali, con eventuale riconoscimento del relativo trattamento economico integrativo.

Gli enti strumentali devono rispettare i limiti massimi stabiliti con deliberazione della Giunta provinciale n.1582/2024, ed eventuali successive delibere di modifica e revisione della stessa, per la retribuzione complessiva della dirigenza e del restante personale. Per il personale messo a disposizione continua ad applicarsi la delibera n. 787/2018 fino a nuove disposizioni.

Gli enti strumentali garantiranno che nell'ambito delle procedure interne di valutazione della dirigenza sia adeguatamente valorizzato l'aspetto relativo alla verifica del rispetto delle direttive impartite dalla Giunta provinciale anche con riferimento agli obblighi dettati dalle norme sulla trasparenza e la prevenzione della corruzione, con le relative conseguenze sulla quantificazione della retribuzione variabile connessa ai risultati.

Il riconoscimento di eventuali integrazioni alla retribuzione di risultato di dirigenti provinciali messi a disposizione è subordinato al parere del Dipartimento provinciale competente in materia di personale e della Direzione generale della Provincia.

Per il riconoscimento delle retribuzioni incentivanti al personale coinvolto nelle procedure per la realizzazione di lavori, acquisizione di servizi e forniture e relative gare di appalto ai sensi degli articoli 47 bis della l.p. n. 7/1997 e 5 bis della l.p. n. 2/2016 e ss.mm. le società e le fondazioni devono riferirsi agli accordi stipulati dall'amministrazione provinciale e procedere all'erogazione con la medesima decorrenza degli accantonamenti sulle singole opere disposti dai singoli enti strumentali.

A.4 DISPOSIZIONI IN MATERIA DI COLLABORAZIONI ART. 39 DUODECIES L.P. N.

La spesa annuale per collaborazioni non potrà superare quella dell'anno 2024. Per contratti di collaborazione o di esternalizzazione di servizi sostitutivi di contratti di collaborazione stipulati per la realizzazione di interventi di ricerca cofinanziati per almeno il 65% da soggetti esterni alla Provincia autonoma di Trento, dal confronto della spesa va esclusa la parte di spesa in cofinanziamento.

TSM e Fondazione Demarchi sono autorizzate a derogare ai limiti sopra indicati solo ed esclusivamente per le collaborazioni relative all'attività caratteristica collegata alla docenza dei corsi di formazione. Nei confronti della Fondazione Franco Demarchi, per quanto concerne la spesa per le collaborazioni o le esternalizzazioni di servizi necessarie per le attività affidate e finanziate dalla Provincia con l'Accordo di programma 2023-2025, resta valido quanto disposto con delibera giuntale n. 725 del 28 aprile 2023.

A.5 LIMITI SULLA SPESA DI PERSONALE E PER COLLABORAZIONI

1. La spesa annuale per lavoro straordinario e viaggi di missione non potrà superare quella del 2024. Il predetto limite può essere superato solo ed esclusivamente per la maggiore spesa necessaria al rispetto dei livelli e delle condizioni di servizio; nella relazione sulla gestione gli amministratori danno puntuale motivazione dell'eventuale superamento di spesa. Il sostenimento delle spese di missione deve inoltre uniformarsi ai principi di economicità e di essenzialità: a tal fine gli enti provvedono al contenimento delle spese adottando le opportune modalità di spesa (voli low cost – convenzioni alberghiere – riconoscimento di vitto e alloggio secondo criterio di sobrietà, ecc.). Per i rimborsi delle spese di missione all'interno del comune sede di servizio gli Enti strumentali si uniformano alle direttive impartite dalla Provincia ai propri dipendenti;
2. la somma della spesa complessiva annuale per il personale (tempo indeterminato e determinato), quella per il personale distaccato e messo a disposizione e somministrato e la spesa per collaborazioni art. 39 duodecies l.p. n. 23/1990 non potrà essere superiore alla corrispondente spesa indicata alla voce B9 dell'anno 2024 aumentata dei valori percentuali di cui al punto A.1.1. Dal raffronto vanno escluse:
 - la maggiore spesa derivante dall'applicazione dei rinnovi dei contratti collettivi nazionali e dei contratti collettivi provinciali per il personale messo a disposizione per tutto il triennio 2025-2027, limitatamente alla parte tabellare e per quanto non assorbibile;
 - le deroghe previste ai punti A.2.2. e A.2.4.
 - le deroghe sulle collaborazioni previste al precedente punto A.4.

A.7 DISPOSIZIONI FINALI

Le società controllate direttamente dalla Provincia adottano indirizzi nei confronti delle proprie società controllate, affinché le stesse si conformino alle presenti direttive, in quanto applicabili e compatibili, rapportandosi direttamente con le medesime.

B. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PERSONALE DELLE FONDAZIONI DI RICERCA.

Le direttive seguenti si applicano a:

Fondazione Bruno Kessler - FBK

Fondazione Edmund Mach – FEM

Fondazione Hub Innovazione Trentino – HIT

Le presenti direttive rispondono all'esigenza di garantire da un lato la giusta autonomia alle fondazioni nella gestione del personale anche in ragione della loro specifica capacità di generare costantemente entrate proprie e dall'altro la compatibilità con la necessità di un contenimento della spesa di personale, attuabile anche grazie al percorso che la Provincia ha intrapreso nei confronti di tutti gli enti strumentali a carattere privatistico e volto ad addivenire ad una reale omogeneizzazione della gestione e del trattamento economico del personale che lavora all'interno del sistema provinciale.

Nel rispetto degli obblighi di contenimento della spesa e alla conseguente necessità di monitorarne l'andamento, le fondazioni rendicontano ogni anno al Dipartimento provinciale competente in materia di personale le azioni realizzate in accordo con le presenti direttive, in sede di relazione sull'andamento della gestione e a consuntivo.

La rendicontazione dovrà riportare:

- le azioni realizzate
- la proiezione dei costi a regime derivanti dalle decisioni assunte
- l'elenco dettagliato del personale cessato e dei nuovi assunti (a tempo determinato e indeterminato)
- l'organigramma aggiornato con specificazione di eventuali modifiche realizzate nell'organizzazione nel periodo di riferimento.

Qualora dall'attività di monitoraggio emergano situazioni di rilevante scostamento dalle presenti direttive è facoltà della Giunta introdurre nuove indicazioni prima della fine del triennio di riferimento.

Premesso quanto sopra, le fondazioni si atterranno alle seguenti disposizioni:

1. le fondazioni procedono al rinnovo del contratto collettivo provinciale di lavoro in quanto di volta in volta autorizzate dal Dipartimento provinciale competente in materia di personale e applicando le stesse misure percentuali previste per il rinnovo dei contratti collettivi dei comparti di contrattazione provinciali pubblici. Prima della sottoscrizione, la bozza di contratto dovrà essere sottoposta al medesimo Dipartimento per la verifica della congruità e coerenza, limitatamente alla parte economica, con quanto previsto dai contratti collettivi dei comparti pubblici provinciali;
2. il costo per il personale a tempo indeterminato iscritto nel bilancio della Fondazione deve essere pari al massimo all'80% dello stanziamento sul bilancio provinciale per l'Accordo di programma per l'anno di riferimento integrato da una quota pari al massimo del 20% dei residui/avanzi "liberi" su Accordo di Programma utilizzati dalla Fondazione nel medesimo anno di riferimento (voce "Quota avanzo destinato a copertura budget economico triennale"). Raggiunta detta incidenza di spesa, la Fondazione non può effettuare alcuna assunzione a tempo indeterminato.

In caso di riduzione degli stanziamenti autorizzati sul bilancio provinciale per gli esercizi

successivi a quello di competenza, ai fini del calcolo dell'incidenza è consentito l'utilizzo dei predetti residui/avanzi "liberi" per una percentuale superiore al 20%, a compensazione dell'80% del minor stanziamento.

Per la determinazione del costo del personale a tempo indeterminato si tiene conto anche del costo del personale provinciale messo a disposizione della fondazione, mentre:

- nelle more dei corrispondenti adeguamenti di bilancio della P.A.T. e Accordo di programma, non si tiene conto del costo aggiuntivo per rinnovi contrattuali e progressioni di carriera;
- per la Fondazione Edmund Mach viene escluso il costo del personale del Centro Istruzione e Formazione;
- le Fondazioni possono inoltre procedere ad effettuare assunzioni a tempo indeterminato o tenure track o ad effettuare progressioni di carriera o double-affiliation, nella misura del 50% della media delle entrate proprie come risultano dagli ultimi tre bilanci consuntivi al netto dei finanziamenti provinciali comunque denominati, nonché di tutte le risorse provenienti dal P.N.R.R.. Nel verificare la disponibilità del 50% appena indicata si tiene conto delle assunzioni già effettuate o che si stanno concretizzando per effetto di quanto previsto dalle deliberazioni n. 747/2019 e n. 239/2022. Raggiunte le incidenze di spesa indicate, la Fondazione non potrà effettuare alcuna assunzione a tempo indeterminato, nemmeno se finanziata con entrate proprie.

Per spesa del personale si intende tutta la spesa comprensiva di tutte le voci per stipendi, indennità, premi, altre voci di natura retributiva o indennitaria, erogate al personale dipendente e/o collaboratore delle fondazioni e della Provincia messo a disposizione, oneri, contributi e accantonamenti relativi, con esclusione delle spese per missioni e della spesa per le assunzioni obbligatorie ai sensi della L. 68/99.

Ai fini del calcolo, dallo stanziamento per l'Accordo di programma si escludono le eventuali quote destinate ad altri soggetti controllati dalle fondazioni, la quota destinata a finanziare il Centro di Istruzione e Formazione della Fondazione E. Mach, le quote destinate alla premialità dell'ente e quelle destinate ad investimenti edilizi.

Nella spesa per il personale e nello stanziamento per Accordo di programma non vengono considerati i costi relativi al rinnovo contrattuale del personale della Provincia autonoma di Trento messo a disposizione delle Fondazioni, per gli importi coperti da specifici finanziamenti provinciali aggiuntivi.

In caso di aumento delle risorse stanziate sul bilancio provinciale per l'Accordo di programma, rispetto a quelle autorizzate sul bilancio di previsione iniziale della Provincia, il volume massimo della spesa di personale non potrà comunque risultare superiore a quello calcolato applicando le predette percentuali agli stanziamenti previsti sul bilancio di previsione iniziale della Provincia.

3. ogni anno, in sede di approvazione del bilancio di previsione e consuntivo, le fondazioni verificano il rispetto dei limiti del punto 2);

4. se i limiti di cui al precedente punto 3) risultano rispettati, ogni anno, in sede di approvazione del bilancio di previsione, la Fondazione stabilisce il numero massimo di punti organico utilizzabili per operazioni sul personale nei tre anni successivi, procedendo come di seguito descritto. Per effettuare la programmazione annuale e triennale la fondazione: applica all'importo del finanziamento dell'Accordo di programma di ciascun anno, calcolato secondo i criteri previsti al punto 2) anche relativamente alle entrate proprie, la percentuale di cui al medesimo punto 2), ottenendo così la spesa massima di personale a tempo indeterminato prevista per ciascun anno; converte la spesa massima appena calcolata in

Punti Organico Equivalente (POE) sulla base della seguente tabella; verifica quanti POE risultano utilizzabili per operazioni sul personale per ogni anno del triennio effettuando la differenza tra i Poe massimi calcolati e i Poe a consuntivo dell'anno precedente.

Il valore di riferimento di 1 POE è 155.000,00 Euro .

RICERCA E VALORIZZAZIONE DELLA RICERCA		
livello	POE	Livello contrattuale
1^	1	Dir., R1, T1
2^	0.72	R2, T2, QUADRI, REDATTORI
3^	0.61	R3, T3
4^	0.41	R4, T4, A2
5^	0.27	A3, A4, A5

AMMINISTRAZIONE E SERVIZI DI SUPPORTO		
livello	POE	Livello contrattuale
1^	1	Dir., R1, T1
2^	0.72	QUADRI, REDATTORI
3^	0.61	R3, T3
4^	0.41	R4, T4, A2
5^	0.27	A3, A4, A5

Gli operai e gli impiegati agricoli della FEM sono equiparati ai livelli contrattuali A3, A4, A5. La Provincia si riserva di adeguare i dati di POE sopraesposti se ne ravvisasse la necessità;

5. nell'ottica di mantenere un adeguato equilibrio nella pianta organica dei ricercatori, le politiche del personale delle Fondazioni devono essere volte a tendere verso un'adeguata composizione della medesima pianta organica. A tal fine la percentuale complessiva di R3 e R4 deve tendenzialmente puntare al 55% dell'organico dei ricercatori, la percentuale di R2 al 30% e la percentuale di R1 al 15%. In ragione delle specificità del proprio organico, per la Fondazione HIT è ammessa la deroga alle predette percentuali.

6. all'interno dei POE di cui al punto 4) e tendendo all'equilibrio della pianta organica di cui al punto 5), è facoltà delle Fondazioni procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato, a incentivazione del personale già in servizio o a progressioni orizzontali o verticali di carriera, a condizione che queste ultime siano frutto dell'espletamento di selezione interna o selezione pubblica aperta, anche con riserva di posti per il personale interno purché non superiore al 50% e con una valutazione dei titoli professionali e di esperienza che, in termini di punteggio, non incidano per più del 30% della valutazione complessiva salvo i livelli da T2, R2 per i quali i titoli possono raggiungere il 50% e per i T1 e R1 per i quali i titoli possono raggiungere il 70%;

7. per il personale afferente al Centro Istruzione e Formazione della FEM la consistenza del personale dovrà rispettare gli analoghi criteri previsti per le scuole a carattere statale e provinciale;

8. anche in considerazione dei relativi fabbisogni ed evoluzioni organizzative, le procedure di progressione verticale per il personale provinciale messo a disposizione saranno effettuate da parte dell'Amministrazione provinciale con riferimento alle singole Fondazioni e quindi aperte esclusivamente al personale provinciale operante presso le medesime;

9. la costituzione di nuove posizioni dirigenziali o la copertura di posizioni dirigenziali vacanti deve essere autorizzata dal Dipartimento provinciale competente in materia di personale. È

facoltà delle Fondazioni richiedere la verifica della disponibilità di figure potenzialmente idonee nell'ambito della Provincia e dei suoi enti strumentali. Inoltre, le fondazioni devono rispettare i limiti massimi stabiliti con deliberazione della Giunta provinciale n. 1582/2024 per la retribuzione complessiva della dirigenza e del restante personale. In attesa di un successivo provvedimento, per il personale provinciale messo a disposizione continuano a trovare applicazione i limiti già individuati con la delibera 787/2018;

10. le Fondazioni garantiranno che nell'ambito delle procedure interne di valutazione della dirigenza sia adeguatamente valorizzato l'aspetto relativo alla verifica del rispetto delle direttive impartite dalla Giunta provinciale anche con riferimento agli obblighi dettati dalle norme sulla trasparenza e la prevenzione della corruzione, con conseguente significativo impatto sulla quantificazione della retribuzione variabile connessa ai risultati;

11. il reclutamento del personale dipendente diverso da quello ricercatore e tecnologo dovrà avvenire secondo la procedura prevista al punto C;

12. il reclutamento del personale ricercatore e tecnologo dovrà avvenire nel rispetto dei principi costituzionali di pubblicità, trasparenza ed imparzialità;

13. resta ferma l'applicazione delle disposizioni provinciali vigenti per quanto riguarda le modalità di assunzione/reclutamento del personale e degli obblighi di trasparenza in materia;

14. nel caso di assunzioni pluri-Fondazione o congiunte tra Ateneo e Fondazione (double-appointment) ciascuna Fondazione imputa ai costi del personale la sola quota di competenza;

15. le Fondazioni della ricerca adottano atti di indirizzo nei confronti dei soggetti che, tramite l'Accordo di programma della Provincia con la Fondazione, ricevono finanziamenti provinciali e che svolgono in via prevalente attività di ricerca per l'estensione agli stessi dei principi e delle indicazioni delle presenti direttive. A tal fine, fermo restando la responsabilità degli amministratori di detti soggetti in ordine al rispetto delle direttive, è demandato ai Collegi sindacali il monitoraggio e la verifica circa il rispetto delle stesse. Nella relazione al bilancio (sia previsionale sia consuntivo) il Collegio sindacale dei rispettivi soggetti deve dare evidenza del rispetto delle presenti direttive;

16. nel caso di accorpamenti delle società/enti/istituzioni di cui al punto precedente, è responsabilità della fondazione verificare il rispetto del mantenimento del vincolo di cui al punto 2) ed eventualmente avviare in via preventiva processi di razionalizzazione delle attività dei soggetti da incorporare.

SEZIONE C

RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DA PARTE DEGLI ENTI STRUMENTALI A CARATTERE PRIVATISTICO DELLA PROVINCIA ESCLUSO IL PERSONALE RICERCATORE E TECNOLOGO DELLE FONDAZIONI DELLA RICERCA E IL PERSONALE DIRIGENZIALE DEGLI ENTI STRUMENTALI A CARATTERE PRIVATISTICO NON FONDAZIONI DI RICERCA

Con riferimento alle modalità di assunzione/reclutamento del personale e agli obblighi di trasparenza in materia, gli enti strumentali a carattere privatistico applicano le disposizioni provinciali vigenti, attenendosi inoltre a quanto di seguito indicato.

Per il personale ricercatore e tecnologo delle Fondazioni della ricerca si rinvia a quanto indicato alla lettera B. "Disposizioni in materia di personale delle fondazioni di ricerca".

Per il personale docente della FEM si fa riferimento a quanto previsto per il corrispondente personale docente delle scuole provinciali.

Per il personale dirigenziale degli enti strumentali a carattere privatistico, escluse le fondazioni della ricerca, si rinvia a quanto indicato alla lettera A.1.3 "Personale dirigenziale e quadro".

C.1 RECLUTAMENTO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Fermo restando il rispetto di quanto indicato nei precedenti punti (e la preventiva autorizzazione del Dipartimento provinciale competente in materia di personale ove prevista dalle presenti direttive), gli enti strumentali a carattere privatistico devono adeguare il proprio ordinamento sul reclutamento del personale ed i comportamenti operativi secondo quanto di seguito previsto:

a) prima dell'attivazione della procedura, è facoltà degli enti richiedere al Dipartimento competente in materia di personale di attingere alle eventuali graduatorie di concorso/selezione per assunzioni a tempo indeterminato vigenti presso la Provincia o i suoi enti strumentali pubblici per la figura professionale/mansioni di riferimento, anche prescindendo dall'ordine di graduatoria qualora siano richieste mansioni particolari che richiedano specifica formazione e/o esperienza professionale. L'instaurazione di un rapporto di lavoro con gli enti comporta la rinuncia alla chiamata presso la Provincia;

b) in alternativa o in seguito ad esito negativo alla procedura del precedente punto a), l'Ente strumentale procede alla pubblicazione di un avviso di ricerca di personale del quale dovrà essere data adeguata pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente, sul sito della Provincia autonoma di Trento e su quello dell'Agenzia del lavoro, con un preavviso di almeno 20 giorni e con la specifica indicazione dei requisiti richiesti e delle modalità di selezione;

c) relativamente alle predette modalità di ricerca del personale si stabilisce che:

◦ la selezione del personale avverrà a cura di apposita commissione o di soggetto esterno specializzato. Della commissione, formata esclusivamente da esperti interni o

esterni non possono far parte soggetti appartenenti agli organi di amministrazione dell'ente, soggetti che ricoprono cariche pubbliche o incarichi elettivi, che siano dirigenti sindacali o comunque designati dalle Organizzazioni sindacali o comunque trovarsi in altre situazioni che possono determinare conflitto di interessi. Sono inoltre applicate le ulteriori disposizioni normative relativamente a situazioni di incompatibilità;

◦ delle operazioni relative alla procedura di selezione, anche effettuate avvalendosi di soggetti esterni specializzati, dovrà essere redatto apposito verbale dal quale dovranno emergere i criteri di valutazione dei curricula e delle prove di esame. Su espressa richiesta delle persone candidate dovrà essere dato conto dei risultati della selezione.

C.2 RECLUTAMENTO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Nel pieno rispetto della normativa in materia, fermo restando il rispetto di quanto indicato nei precedenti punti e la preventiva autorizzazione del Dipartimento provinciale competente in materia di personale quando prevista, il reclutamento del personale a tempo determinato degli enti strumentali a carattere privatistico dovrà avvenire secondo la seguente procedura:

- prima dell'attivazione della procedura, è facoltà degli enti richiedere al Dipartimento competente in materia di personale di attingere alle eventuali graduatorie di concorso/selezione per assunzioni a tempo indeterminato o, in subordine, a tempo determinato, vigenti presso la Provincia o i suoi enti strumentali pubblici per la figura professionale/mansioni di riferimento, anche prescindendo dall'ordine di graduatoria qualora siano richieste mansioni particolari che richiedano specifica formazione e/o esperienza professionale. L'instaurazione di un rapporto di lavoro con gli enti comporta la rinuncia alla chiamata presso la Provincia per la durata del rapporto di lavoro già instaurato;

- in alternativa o in seguito ad esito negativo di quanto previsto al precedente alinea, è fatto obbligo di indire specifiche selezioni secondo principi di pubblicità, trasparenza e imparzialità e la procedura indicata al precedente punto C.1, salvo il ricorso alla somministrazione di lavoro;

- restano ferme per la FEM le procedure semplificate per l'assunzione di operai agricoli stagionali di durata inferiore a 100 giorni.