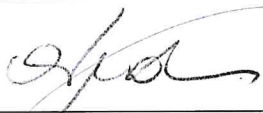

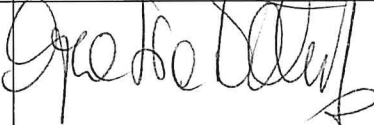


Puglia Sviluppo S.p.A.

Procedura operativa

Ricorso alla somministrazione di lavoro

Descrizione	Funzione	Nome e cognome	Firma
Elaborato da	Vicedirettore Generale	Andrea Vernaleone	
Verificato da	Direttore Generale	Antonio De Vito	
Approvato da	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Grazia D'Alonzo	

Revisione n.	Data	Decorrenza	Motivazione
02	28/01/2019	29/01/2019	Adeguamento alla nuova normativa introdotta dal D.L. n. 87/2018 convertito nella legge n. 96 del 9 agosto 2018 cd. "Decreto dignità"

Sommario

1.	Scopo e campo di applicazione della procedura.....	3
2.	Diffusione e decorrenza della Procedura	3
3.	Applicabilità.....	3
4.	Revisione.....	3
5.	Privacy	4
6.	Piano anti corruzione.....	4
7.	Documenti presenti sulla intranet.....	4
8.	Contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo.....	4
9.	Possibilità di ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo.....	5
10.	Limite alla fornitura di lavoro temporaneo	5
11.	Modalità di selezione delle Agenzie del Lavoro.....	6
12.	Modalità del contratto di fornitura di lavoro temporaneo.....	6
13.	Diritti e doveri dei prestatori di lavoro subordinato	6
14.	Diritti e doveri di Puglia Sviluppo.....	7
15.	Rapporti con l'impresa fornitrice	7

1. Scopo e campo di applicazione della procedura

- 1 La presente procedura definisce i criteri generali per il ricorso alla somministrazione di lavoro da parte di Puglia Sviluppo S.p.A. in conformità con quanto previsto dal del Capo IV del D.Lgs. 81/2015.
- 2 La finalità è di fornire alla società e a tutte le risorse umane coinvolte una guida dettagliata alle operazioni da svolgere in esecuzione delle attività sopra menzionate.
- 3 Nel testo che segue l'esecuzione dei processi è attribuita ad alcuni ruoli la cui individuazione è fatta al solo scopo di identificare gli attori dei vari processi ed esprime un'indicazione non vincolante nei confronti della Società che struttura il proprio organigramma e l'attribuzione delle diverse funzioni sulla base delle proprie esigenze operative.
- 4 Le eventuali incompatibilità tra ruoli differenti vengono definite nella presente procedura e sulla base delle necessità sono rese effettive mediante modifiche alla procedura e o mediante l'adozione di eventuali specifici software applicativi.

2. Diffusione e decorrenza della Procedura

- 1 La procedura e i suoi allegati sono pubblicati sul sito intranet della SOCIETÀ ovvero nella documentazione di rete informatica aziendale.
- 2 Ciascuna versione decorre dal primo giorno feriale successivo alla data di pubblicazione su intranet.
- 3 La versione disponibile su intranet in ogni momento è l'unica effettivamente in vigore e prevale su qualsiasi eventuale copia cartacea, fatto salvo quanto previsto al paragrafo seguente.
- 4 Il Vicedirettore Generale verifica la diffusione delle nuove versioni della procedura presso tutte le risorse umane coinvolte nel processo a qualsiasi titolo interessate.
- 5 Insieme ai suoi eventuali allegati, la procedura sostituisce tutta la documentazione di tipo operativo, organizzativo e orientativo relativa al processo di ricorso alla somministrazione di lavoro diffusa in precedenza dalla SOCIETÀ in quanto contrastante con essa.

3. Applicabilità

- 1 Ciascuna revisione della Procedura si applica a tutti i progetti in qualsiasi fase del processo, con le seguenti eccezioni.
 - Specifiche indicazioni contenute all'interno della revisione.
 - Le attività che alla data di pubblicazione della revisione si trovano in una fase di processo oggetto di un'istruzione modificata, vengono di regola trattati in conformità alla vecchia revisione fino al termine della fase stessa.

4. Revisione

- 1 La revisione della presente procedura e dei suoi allegati può essere svolta esclusivamente dal Presidente del C.d.A. e dovrà essere notificata con avviso sulla intranet della SOCIETÀ o mediante POSTA elettronica.
- 2 Eventuali proposte di modifica formulate da tutte le risorse umane coinvolte nel processo devono essere inoltrate al Direttore Generale e al Vicedirettore Generale. Quest'ultimo coordinandosi con le altre funzioni interessate, elabora le necessarie innovazioni di

processo.

- 3 Le richieste di cui sopra devono essere formulate a fronte di:
 - migliorie progettate/apportate ai processi descritti nella Procedura;
 - istruzioni e standard preesistenti non inseriti nella Procedura.
- 4 Ogni revisione della Procedura comporta l'integrale sostituzione del documento con la nuova versione.
- 5 La revisione di eventuali allegati non comporta la necessità di emettere una nuova versione della Procedura. Ciascuna nuova versione di ogni allegato decorre dal giorno della sua pubblicazione sulla intranet ovvero nella documentazione di rete informatica aziendale.
- 6 Significative difformità da quanto previsto dalla presente procedura che potrebbero verificarsi nello svolgimento delle attività dovranno, ove possibile, essere tracciabili, motivate ed oggetto di comunicazione scritta tra i soggetti interessati.

5. Privacy

- 1 I documenti forniti in ogni fase del processo e i dati in essi contenuti sono oggetto della normativa sulla privacy. Devono pertanto essere trattati in conformità alle prescrizioni riportate negli incarichi conferiti a cura del Responsabile del Trattamento.

6. Piano anti corruzione

- 1 La legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (c.d. legge anticorruzione) prevede una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche sia centrali che locali.
- 2 La SOCIETA' ha adottato il Piano Anticorruzione in conformità a quanto prescritto dalla legge n. 190 del 2012 e dalle indicazioni contenute nel Piano nazionale anticorruzione (di seguito P.N.A.) approvato con Delibera della CIVIT (ora ANAC) n. 72 dell' 11 settembre 2013 nonché all'Intesa della Conferenza Unificata n. 79 del 24 luglio 2013. Il Piano costituisce documento programmatico della SOCIETÀ ed in esso confluiscono le finalità, gli istituti e le linee di indirizzo elaborate dal Responsabile per l'attuazione del piano di prevenzione della corruzione.

7. Documenti presenti sulla intranet

- 1 Il Vicedirettore Generale, coordinandosi con le altre funzioni interessate, cura la pubblicazione della procedura sulla Intranet aziendale.

8. Contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo

- 1 Puglia Sviluppo può avvalersi di contratti di lavoro temporaneo in armonia con le disposizioni dell'articolo 36, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, della legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni, del Capo IV del D.Lgs. 81/2015, del vigente contratto collettivo nazionale ABI, dell'Accordo di migrazione stipulato tra Puglia Sviluppo S.p.A. e le RRSSAA in data 06/12/2013 (di seguito "Accordo di migrazione").
- 2 Il ricorso alla somministrazione di lavoro è attuato, altresì, in conformità con le disposizioni della normativa introdotta dal D.L. n. 87/2018 recante "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese" convertito nella legge n. 96 del 9 agosto

2018 cd. "Decreto dignità";

- 3 Per contratto di lavoro temporaneo si intende quello previsto dall'Art. 30 del D.Lgs. 81/2015.
- 4 Il ricorso al lavoro temporaneo è improntato all'esigenza di contemperare l'efficienza operativa e l'economicità di gestione. La fornitura di lavoro temporaneo non sopperisce stabilmente e continuativamente a carenze dell'organico di Puglia Sviluppo.

9. Possibilità di ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo

- 1 Puglia Sviluppo può stipulare i contratti di somministrazione per il soddisfacimento di esigenze non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità del reclutamento ordinario.
- 2 In particolare, il ricorso al lavoro temporaneo, previa verifica delle effettive necessità, è previsto per le seguenti esigenze:
 - a) per consentire la temporanea utilizzazione di professionalità non presenti nell'organico aziendale, anche al fine di sperimentarne la necessità;
 - b) in presenza di eventi eccezionali e non prevedibili in sede di programmazione dei fabbisogni;
 - c) per punte di attività o per attività anche a carattere temporaneo o connesse ad esigenze straordinarie, derivanti anche da innovazioni legislative dell'attribuzione di nuove funzioni o attività, ovvero per attività connesse allo svolgimento di progetti finalizzati, alle quali non possa farsi fronte con il personale in servizio;
 - d) per particolari fabbisogni professionali connessi all'attivazione e aggiornamento di sistemi informativi ovvero alle aree amministrative, che non possono essere soddisfatti ricorrendo unicamente al personale in servizio;
 - e) nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, purché non sia vietato, ai sensi della normativa vigente, avvalersi della fornitura di lavoro temporaneo; in tal caso la durata del contratto può comprendere un periodo aggiuntivo massimo di un mese, antecedente l'assenza, qualora ciò sia necessario per il trasferimento delle conoscenze ed istruzioni utili all'espletamento della prestazione.
- 3 L'utilizzo del personale per prestazioni di lavoro temporaneo finalizzato alla sostituzione del personale in servizio di cui al comma 2, lettera e), non può superare la durata della sostituzione stessa.

10. Limite alla fornitura di lavoro temporaneo

- 1 Il numero dei prestatori di lavoro temporaneo utilizzati da Puglia Sviluppo non può superare il tetto previsto dall'Accordo di migrazione calcolato su base annuale, del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, complessivamente considerato, iscritti al Libro Unico del Lavoro, arrotondato, in caso di frazioni, all'unità superiore.
- 2 È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di soggetti aventi i requisiti di cui all'Art. 31, comma 2 del D.Lgs. 81/2015.
- 3 In nessun caso nei confronti dei lavoratori temporanei si darà corso alla trasformazione della prestazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
- 4 In nessun caso potranno essere stipulati contratti di somministrazione di lavoro per le fattispecie previste dall'Art. 32 del D.Lgs. 81/2015.
- 5 Fatta eccezione per la somministrazione di lavoro per sostituzione di lavoratori assenti, i rapporti di lavoro con i singoli prestatori di lavoro temporaneo avranno durata complessiva non superiore a 12 mesi.

- 6 Alla luce di quanto previsto dalla la Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, n. 17 del 31 ottobre 2018, che ha fornito le prime indicazioni interpretative in materia di contratto di lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro dopo le modifiche introdotte dal Decreto Legge 12 luglio 2018, n. 87, ove si specifica che "nessuna limitazione è stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore", ai sensi dell'articolo 31 del decreto legislativo n. 81/2015, possono essere attivati contratti di somministrazione a termine senza obbligo di causale per una durata massima di 24 mesi, salvo proroghe, sempre nel rispetto dei limiti percentuali stabiliti dalla medesima disposizione.

11. Modalità di selezione delle Agenzie del Lavoro

- 1 E' fatto divieto di attivare rapporti per l'assunzione del personale con soggetti diversi dalle agenzie o imprese abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale o non iscritte all'albo di cui all'articolo 2 della legge 24 giugno 1997, n. 196.
- 2 Puglia Sviluppo individua Agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro interinale con le quali stipula un Accordo Quadro, come definito dagli artt. 3, comma 13, e 59 del D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163. Nel periodo di vigenza dell'Accordo Quadro, che deve essere stipulato con almeno tre Agenzie autorizzate, sono conclusi i relativi contratti per la somministrazione di personale eventualmente necessario, secondo i criteri e le modalità previsti nei disciplinari di gara.

12. Modalità del contratto di fornitura di lavoro temporaneo

- 1 Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è stipulato in forma scritta.
- 2 Nel contratto di fornitura sono specificati gli elementi indicati all'Art. 33, comma 1 del D.Lgs. 81/2015.

13. Diritti e doveri dei prestatori di lavoro subordinato

- 1 Ai lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo è corrisposto il compenso per la produttività collettiva, previsto per il personale a tempo indeterminato, la retribuzione di posizione professionale nella misura minima.
- 2 Puglia Sviluppo riconosce ai lavoratori temporanei l'esercizio dei diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 e la partecipazione alle assemblee del personale dipendente, secondo la disciplina in materia dettata dal contratto collettivo ABI.
- 3 Puglia Sviluppo si impegna ad assicurare ai lavoratori temporanei utilizzati tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati, secondo quanto previsto dai contratti collettivi dei dipendenti regionali a tempo indeterminato.
- 4 Il prestatore di lavoro temporaneo si impegna a svolgere la propria attività secondo le istruzioni impartite dal Puglia Sviluppo per l'esecuzione del rapporto di lavoro ed è tenuto inoltre a conformarsi ai doveri d'ufficio e a ogni norma di legge, di regolamento, di quelle derivanti dalla contrattazione collettiva sia nazionale che integrativa nonché al Codice Etico di Puglia Sviluppo.

14. Diritti e doveri di Puglia Sviluppo

- 1 Puglia Sviluppo provvede all'informazione ai soggetti sindacali sul ricorso a contratti di somministrazione di lavoro secondo gli accordi in essere.
- 2 Puglia Sviluppo osserva, nei confronti dei prestatori, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.
- 3 Puglia Sviluppo comunica tempestivamente all'impresa fornitrice, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori temporanei, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore temporaneo ai sensi dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.
- 4 Puglia Sviluppo trasmette, altresì, all'impresa fornitrice il contratto integrativo aziendale vigente per i dipendenti e comunica i relativi trattamenti retributivi e previdenziali.

15. Rapporti con l'impresa fornitrice

- 1 L'impresa fornitrice:
 - a) deve corrispondere al prestatore di lavoro temporaneo utilizzato da Puglia Sviluppo un trattamento economico iniziale di categoria non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di Puglia Sviluppo di pari livello e pari Area Professionale;
 - b) versare al fondo di cui all'articolo 5, comma 2, della legge 24 giugno 1997, n. 196, un contributo nell'importo stabilito dalle norme vigenti;
 - c) si obbliga a provvedere al versamento degli oneri contributivi, previdenziali ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative nonché ad ottemperare agli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni;
 - d) nel caso di assenze del lavoratore temporaneo per ferie e malattie provvede alla sostituzione secondo quanto previsto dagli accordi contrattuali.

