

Regolamento per il reclutamento del Personale ex art. 19 D.L.vo 175/2016

Sommario

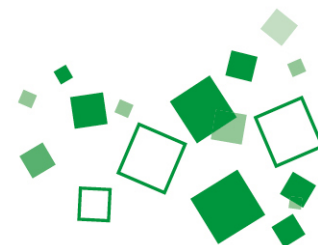
Articolo 1 – Oggetto	2
Articolo 2 – Principi generali.....	2
Articolo 3 – Programma delle assunzioni.....	2
Articolo 4 – Assunzioni obbligatorie.....	3
Articolo 5 - Esclusioni.....	3
Articolo 6 – Modalità di selezione	3
Articolo 7 – Avviso di selezione	5
Articolo 8 – Esiti della selezione	6
Articolo 9 – Struttura esterna specializzata in selezione e ricerca del personale.....	6
Articolo 10 – Commissione.....	7
Articolo 11 – Dati Personali.....	8
Articolo 12 – Assunzione in servizio	8
Articolo 13 – Entrata in vigore.....	8

Informazioni Documento

Data approvazione	16/05/2017 – Amministratore Unico
Versione	1.0

COMUNI SOCI

Albizzate, Azzate, Besnate, Bodio Lomnago, Brunello, Buguggiate, Carnago, Casale Litta, Castiglione Olona, Castronno, Cavaria con Premezzo, Cazzago Brabbia, Crosio della Valle, Daverio, Galliate Lombardo, Gazzada Schianno, Inarzo, Jerago con Orago, Lozza, Morazzone, Mornago, Oggiona con S. Stefano, Solbiate Arno, Sumirago, Vedano Olona, Venegono Inferiore



Articolo 1 – Oggetto

Il presente Regolamento stabilisce i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale, da collocare con contratto di lavoro subordinato o parasubordinato, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, nel pieno rispetto delle disposizioni di legge vigenti e dei contratti collettivi nazionali di lavoro applicati.

Articolo 2 – Principi generali

Le procedure di reclutamento del personale indette dalla Società, da espletare nel rispetto dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., garantiscono:

- a) il rispetto delle disposizioni "per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e di quelle in materia di "Inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico";
- b) una adeguata pubblicità della selezione e delle modalità di svolgimento delle relative procedure, che assicurino imparzialità, economicità e celerità di espletamento;
- c) l'adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti di selezione, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- d) il rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici ai sensi del D. Lgs. n. 198/2006 s.m.i.;
- e) il rispetto del principio di "non discriminazione" per ragioni legate al sesso, alla razza, alla lingua, all'appartenenza etnica, alla religione, alle convinzioni personali, alle opinioni politiche, agli handicap, all'età, all'orientamento sessuale e, alle condizioni personali e sociali;
- f) il rispetto della disciplina prevista in materia di utilizzo e trattamento dei dati personali ai sensi del D. Lgs. n. 196/2003 e s.m.i., nonché il rispetto del divieto di indagini sulle opinioni politiche o sindacali o su fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle capacità del lavoratore.

Articolo 3 – Programma delle assunzioni

La Società promuove prioritariamente l'impiego e la crescita professionale del personale già occupato.

Ogni procedura di reclutamento è preceduta da una preventiva valutazione circa l'impossibilità di impiego delle risorse umane disponibili, tenuto conto del carico di lavoro e/o perché non adeguate alla professionalità richiesta per le mansioni oggetto di incarico e/o non sufficienti per assicurare il regolare funzionamento della struttura societaria, l'espletamento dei servizi affidati e il perseguimento degli obiettivi stabiliti dal contratto di servizio.

Il reclutamento del personale è, pertanto, limitato al numero di posizioni che si renderanno disponibili nel rispetto della programmazione strategica aziendale e delle connesse previsioni di assunzione.

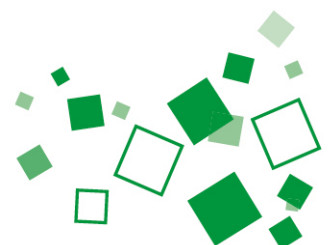
A tale scopo sono evidenziati, in sede di definizione del budget annuale relativo al costo del lavoro, gli oneri derivanti dalle nuove assunzioni e dagli effetti delle politiche retributive da sviluppare nell'esercizio, che l'Organo Amministrativo, sentito il Direttore generale, sottopone all'approvazione dell'Assemblea Soci secondo le procedure previste in materia dallo Statuto societario.

3.1 Ai fini delle previsioni di assunzione, in ogni caso, sono definiti:

- g) gli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, relativi alle spese per il personale;

COMUNI SOCI

Albizzate, Azzate, Besnate, Bodio Lomnago, Brunello, Buguggiate, Carnago, Casale Litta, Castiglione Olona, Castronno, Cavaria con Premezzo, Cazzago Brabbia, Crosio della Valle, Daverio, Galliate Lombardo, Gazzada Schianno, Inarzo, Jerago con Orago, Lozza, Morazzone, Mornago, Oggiona con S. Stefano, Solbiate Arno, Sumirago, Vedano Olona, Venegono Inferiore



- h) il numero degli addetti da assumere, distinto per area, settore, ufficio, qualifica e livello di inquadramento previsti (comprese le risorse da assumere appartenenti alle categorie protette ai sensi della normativa sul collocamento obbligatorio ex L. 68/1999);
- i) il quadro dell'organico complessivo esistente, e come integrato dalle assunzioni proposte;
- j) il costo presunto per ogni tipo di unità lavorativa e il costo complessivo;
- k) gli oneri della formazione obbligatoria ai sensi del D. Lgs n. 81/08 e s.m.i..

3.2 Nel caso nuove esigenze dovessero comportare la necessità di modifiche in corso d'anno, l'Organo Amministrativo approva le relative modifiche ed integrazioni, previa autorizzazione dell'Assemblea Soci.

3.3 Le previsioni relative alle assunzioni e i contratti collettivi applicati sono pubblicati sul sito di COINGER, all'indirizzo web www.coinger.it

Articolo 4 – Assunzioni obbligatorie

L'assunzione obbligatoria delle categorie protette avviene nel rispetto della normativa sul collocamento obbligatorio di cui alla L. 12/3/99 n. 68 e s.m.i., previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.

Articolo 5 - Esclusioni

Il presente Regolamento non si applica nel caso di assunzioni di personale conseguenti al trasferimento/conferimento di funzioni accompagnato da un complesso di beni strumentali organizzati.

Il Regolamento non si applica altresì al reclutamento che per motivi specifici si connota per ragioni di urgenza.

Le assunzioni escluse dall'applicazione del presente Regolamento si allineano, in ogni caso, in quanto compatibili rispetto alla specifica selezione, alle previsioni generali aziendali relative alle assunzioni.

Articolo 6 – Modalità di selezione

Ai fini della selezione del personale, sulla base delle più aggiornate e razionali metodologie e tecniche di valutazione, è condotto un esame comparativo dei candidati ammessi, secondo criteri di valutazione predeterminati, obiettivi e proporzionati, resi noti agli interessati sin dal momento di avvio della procedura. Sono accertate la preparazione culturale e teorica dei candidati, le qualificazioni, capacità e attitudini degli stessi, in relazione alla posizione da ricoprire e in funzione degli obiettivi gestionali e occupazionali della Società.

Informazioni specifiche relative alle modalità di selezione sono inserite, di volta in volta, nei singoli avvisi di selezione, e sono determinate in funzione della posizione lavorativa che il candidato è chiamato a ricoprire e delle relative mansioni oggetto di affidamento.

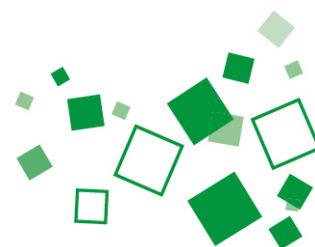
Le modalità di selezione dei candidati sono, in ogni caso, espletate nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza, economicità, imparzialità e trasparenza.

6.1 Possono accedere alla selezione per il reclutamento del personale di cui al presente articolo i soggetti che, alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda di partecipazione, possiedono i seguenti requisiti essenziali:

- a) possesso della cittadinanza italiana o di uno Stato membro dell'Unione Europea o possesso di regolare permesso di soggiorno per cittadini extracomunitari;
- b) godimento diritti politici e civili;

COMUNI SOCI

Albizzate, Azzate, Besnate, Bodio Lomnago, Brunello, Buguggiate, Carnago, Casale Litta, Castiglione Olona, Castronno, Cavaria con Premezzo, Cazzago Brabbia, Crosio della Valle, Daverio, Galliate Lombardo, Gazzada Schianno, Inarzo, Jerago con Orago, Lozza, Morazzone, Mornago, Oggiona con S. Stefano, Solbiate Arno, Sumirago, Vedano Olona, Venegono Inferiore



- c) assenza di condanne penali, ancorché non definitive, nonché assenza di decreto penale di condanna o sentenza di applicazione della pena su richiesta, ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, ivi comprese quelle per le quali è stato applicato il beneficio della non menzione, per delitti contro la Pubblica amministrazione o comunque incidenti sulla moralità professionale, o di stato di interdizione dai pubblici uffici o di provvedimenti di prevenzione o di altre misure inflitte a seguito di infrazioni a obblighi derivanti da rapporti di lavoro e comunque incidenti sulla moralità professionale in relazione al profilo da ricoprire o di altra sanzione che comporta il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione; ai fini della partecipazione è fatto obbligo al candidato di dichiarare tutte le condanne, i provvedimenti, i carichi pendenti e le misure riportate;
- d) età non inferiore a 18 (diciotto) anni;
- e) idoneità psico-fisica alla mansione;
- f) adeguata conoscenza della lingua italiana parlata e scritta, in caso di cittadinanza diversa da quella italiana;
- g) posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva e degli obblighi di servizio militare per i candidati di sesso maschile nati prima del 31 dicembre 1985;
- h) titolo di studio e/o eventuali altri requisiti espressamente richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- i) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento dell'indizione della procedura di selezione;
- j) non essere stati destituiti, dispensati da precedente impiego per insufficiente rendimento, non essere stato licenziato per ragioni disciplinari o in applicazione di norme sanzionatorie dei contratti collettivi nazionali; è fatto obbligo comunque al candidato di dichiarare tutti i procedimenti disciplinari eventualmente in corso e tutti i provvedimenti disciplinari eventualmente riportati;
- k) in caso di dipendenti pubblici, mancata partecipazione (personalmente e direttamente) a processi per concessioni di agevolazioni economiche, atti amministrativi, autorizzazioni amministrative o ispezioni relativi a COINGER S.r.l. e, più in generale, insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 53 D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- l) inesistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi ai sensi del D. Lgs. 8 aprile 2013 n. 39 e s.m.i.;

6.2 Ciascun partecipante comprova il possesso dei predetti requisiti mediante dichiarazione sostitutiva ai sensi degli articoli 46 e 47 D.p.r. 445/2000 e s.m.i..

In caso di dichiarazioni mendaci si applica l'art. 76 D.p.r. 445/2000 e s.m.i..

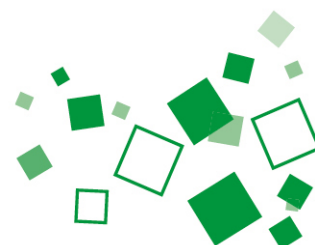
6.3 Spetta alla Società fissare preventivamente all'indizione della procedura di reclutamento i requisiti di accesso e i principi e criteri di valutazione dei candidati.

6.4 Le candidature pervenute sono preliminarmente esaminate per valutare la sussistenza dei requisiti richiesti nell'avviso di selezione, con conseguente individuazione dei candidati ammessi o esclusi dalla procedura.

6.5 Sono valutati i titoli e il curriculum professionale di ciascun candidato, unitariamente al complesso della formazione e delle attività, culturali e professionali, illustrate dal medesimo e ritenute significative, per analogia o connessione, al fine di evidenziare il maggiore livello di qualificazione, idoneità ed attitudine all'esercizio delle

COMUNI SOCI

Albizzate, Azzate, Besnate, Bodio Lomnago, Brunello, Buguggiate, Carnago, Casale Litta, Castiglione Olona, Castronno, Cavaria con Premezzo, Cazzago Brabbia, Crosio della Valle, Daverio, Galliate Lombardo, Gazzada Schianno, Inarzo, Jerago con Orago, Lozza, Morazzone, Mornago, Oggiona con S. Stefano, Solbiate Arno, Sumirago, Vedano Olona, Venegono Inferiore



funzioni richieste dalla posizione offerta dalla Società. I candidati che hanno riportato un giudizio di sufficienza sono ammessi alla fase successiva di valutazione.

6.6 La successiva fase di valutazione potrà svolgersi mediante colloqui tecnici, attitudinali e motivazionali e/o eventuali prove scritte e/o orali e/o tecnico pratiche. Le relative modalità di svolgimento, la durata, nonché i criteri di valutazione sono tempestivamente portati a conoscenza dei candidati in modo da garantire la massima trasparenza e una valutazione comparativamente omogenea, acquisita sulla base di elementi oggettivi uniformi per difficoltà ed impegno.

6.7 Al termine delle fasi indicate ai precedenti punti 6.5 e 6.6 l'individuazione del candidato è effettuata con valutazione conclusiva dell'Organo Amministrativo su proposta del Direttore generale.

6.8 In relazione a quanto più sopra specificato, la selezione e valutazione del personale con qualifica non dirigenziale può avvenire:

- I. mediante procedura selettiva curata da struttura esterna specializzata in ricerca e selezione del personale di cui all'art. 9 del presente Regolamento, la quale sottopone alla Società una rosa di soggetti ritenuti idonei, da valutare secondo le modalità di selezione prescelte ai sensi del presente articolo;
- II. mediante procedura selettiva curata da apposita commissione di cui all'art. 10 del presente Regolamento, la quale seleziona i candidati ammessi secondo le modalità di selezione prescelte ai sensi del presente articolo, sottoponendo alla società una rosa di soggetti ritenuti idonei.

6.9 Salvo quanto diversamente previsto dalla normativa vigente in materia di lavoro subordinato e di gestione del personale delle società a partecipazione pubblica totalitaria, la Società si riserva, compatibilmente con le esigenze occupazionali e organizzative e nel rispetto della programmazione delle assunzioni, di valutare l'eventuale conversione del rapporto di lavoro del personale assunto a tempo determinato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, qualora il personale da stabilizzare sia stato precedentemente selezionato tramite procedura selettiva svolta in conformità al presente Regolamento e a condizione del possesso dei requisiti, anche di formazione e professionali, richiesti per la posizione da ricoprire.

Della possibilità di conversione è data notizia mediante avviso pubblicato nei locali della Società, in cui sono indicati:

- il numero delle posizioni per singole qualifiche;
- i requisiti necessari in relazione alla posizione da ricoprire;
- le modalità di selezione e valutazione;
- la sede presso cui sarà effettuata l'assunzione.

6.10 Al termine della selezione, la Società può riservarsi la facoltà, per le assunzioni di personale sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, di formare elenchi dei candidati valutati idonei in procedure selettive esperite nel rispetto del presente Regolamento.

Le graduatorie hanno durata di due anni. Di tale facoltà è data notizia nell'avviso di selezione.

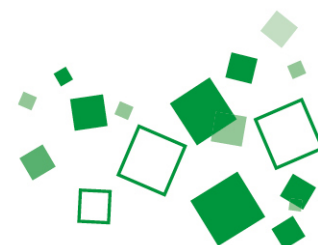
In ogni caso, la collocazione in graduatoria non comporta obbligo della Società di attingere alla medesima, non attribuisce alcun titolo all'assunzione e consente comunque alla Società, a suo insindacabile giudizio, di effettuare una nuova selezione.

Articolo 7 – Avviso di selezione

L'avviso di selezione indica, in ogni caso, le seguenti informazioni:

COMUNI SOCI

Albizzate, Azzate, Besnate, Bodio Lomnago, Brunello, Buguggiate, Carnago, Casale Litta, Castiglione Olona, Castronno, Cavaria con Premezzo, Cazzago Brabbia, Crosio della Valle, Daverio, Galliate Lombardo, Gazzada Schianno, Inarzo, Jerago con Orago, Lozza, Morazzone, Mornago, Oggiona con S. Stefano, Solbiate Arno, Sumirago, Vedano Olona, Venegono Inferiore



- a) le modalità e il termine perentorio di presentazione delle domande;
- b) le modalità di convocazione dei candidati in possesso dei requisiti per sostenere i colloqui attitudinali e motivazionali e/o eventuali prove di selezione, scritte e/o orali e/o tecnico pratiche;
- c) le modalità di svolgimento delle singole prove, ove previste;
- d) i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'accesso all'impiego;
- e) il numero complessivo dei posti offerti, la categoria ed il relativo profilo professionale;
- f) la tipologia del contratto da sottoscrivere;
- g) i motivi che comportano l'esclusione dalla selezione;
- h) le modalità di svolgimento delle diverse fasi procedurali eventualmente previste ai fini della selezione;
- i) l'eventuale facoltà di formare al termine della selezione una graduatoria finale dei candidati valutati idonei;
- j) data presunta dell'inizio del rapporto di lavoro.

7.1 La Società si riserva la facoltà di applicare anche diverse e ulteriori modalità e tecniche di selezione del personale che dovessero rendersi necessarie per una più puntuale e adeguata valutazione dei candidati ammessi, fermo restando l'obbligo di preventiva indicazione nell'avviso di selezione, da pubblicare con le modalità di seguito indicate.

7.2 L'avviso di selezione, in versione integrale, è reso noto mediante pubblicazione per quindici giorni consecutivi sul portale internet www.coinger.it, nonché sull'albo pretorio on line dei Comuni Soci.

La Società si riserva la facoltà di dare ulteriore pubblicità all'avviso di selezione attraverso inserzioni su giornali locali e/o nazionali e/o mediante altre forme di divulgazione e pubblicazione ritenute opportune.

Ogni modificazione e/o integrazione dell'avviso di selezione è resa nota con le stesse modalità di pubblicazione sopra riportate.

Articolo 8 – Esiti della selezione

Gli esiti della selezione sono tempestivamente resi noti mediante pubblicazione sul sito internet www.coinger.it.

Articolo 9 – Struttura esterna specializzata in selezione e ricerca del personale

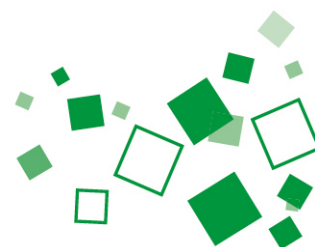
La struttura esterna specializzata nella selezione e ricerca del personale è selezionata tra le Agenzie di ricerca e selezione del personale autorizzate ai sensi del D.M.L.P.S. 23 dicembre 2003 ed iscritte nella sezione IV dell'apposito Albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, secondo quanto previsto dal D. Lgs. n. 276/2003 e s.m.i., nonché nel rispetto delle procedure e dei regolamenti interni per l'affidamento dei servizi.

Nel contratto sono inserite clausole negoziali con cui la struttura esterna si assume l'obbligo di rispettare il presente Regolamento e di uniformarsi ai principi di cui all'art. 35, comma 3, D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., alle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i., nonché alla normativa vigente in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione e di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e gli enti privati in controllo pubblico.

Nel contratto stipulato con la struttura esterna è, altresì, previsto che quest'ultima rilasci, al termine della procedura di selezione del personale, una dichiarazione in merito all'autonomia, alla imparzialità e alla trasparenza con le quali ha svolto l'incarico affidato dalla Società.

COMUNI SOCI

Albizzate, Azzate, Besnate, Bodio Lomnago, Brunello, Buguggiate, Carnago, Casale Litta, Castiglione Olona, Castronno, Cavaria con Premezzo, Cazzago Brabbia, Crosio della Valle, Daverio, Galliate Lombardo, Gazzada Schianno, Inarzo, Jerago con Orago, Lozza, Morazzone, Mornago, Oggiona con S. Stefano, Solbiate Arno, Sumirago, Vedano Olona, Venegono Inferiore



La Società assicura, in particolare, che la procedura selettiva affidata alla struttura esterna avvenga nel rispetto dei principi di cui all'art. 2 del presente Regolamento.

Dell'avviso di selezione è data pubblicità tramite i canali in uso dalla struttura esterna, oltre che secondo le modalità di cui all'art. 7 del presente Regolamento.

La raccolta delle candidature e dei curricula è effettuata dalla struttura esterna, a seguito della quale individua i candidati ammessi ed esclusi dalla procedura selettiva.

La struttura esterna assicura il regolare espletamento dei colloqui e delle prove selettive a essa demandati e formula una valutazione per ciascuno dei candidati ammessi.

La struttura esterna sottopone alla Società una rosa di candidati valutati idonei.

Alla procedura selettiva curata dalla struttura esterna si applicano le modalità di selezione di cui all'art. 6 del presente Regolamento in modo compatibile con la modalità selettiva utilizzata dalla struttura esterna.

Articolo 10 – Commissione

La commissione prevista per la selezione del personale ai sensi del presente Regolamento è nominata dalla Società successivamente all'indizione della procedura di reclutamento.

10.1 La commissione si compone da due a tre membri, di cui, oltre il Direttore generale, dipendenti della Società e/o esterni, qualora siano richiesti requisiti professionali che richiedano specifica valutazione. La commissione opera con la presenza di tutti i suoi componenti.

La commissione è soggetta alle prescrizioni del presente Regolamento e, in ogni caso, uniforma il proprio operato ai principi di cui all'art. 35, comma 3, D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., alle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i., nonché alla normativa vigente in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione e di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e gli enti privati in controllo pubblico.

Non possono fare parte della commissione coloro che sono legati da vincolo di matrimonio, convivenza, parentela o affinità entro il quarto grado tra loro o nei confronti dei candidati.

I componenti della commissione non devono trovarsi nelle condizioni di cui all'art. 51 del Codice di Procedura civile, 35 bis del d. Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 7 del d.p.r. 62/2013 e s.m.i., non devono far parte di soggetti controllati dalla Società, non devono ricoprire cariche politiche nei Comuni Soci, rivestire incarichi amministrativi di vertice o dirigenziali nei medesimi Comuni Soci, o rivestire funzioni di rappresentanza sindacale in organizzazioni e confederazioni sindacali o in associazioni professionali, o comunque avere direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura.

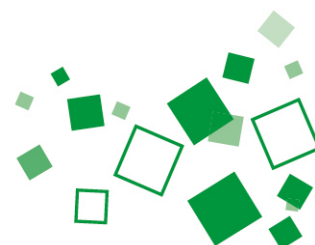
I componenti della commissione non devono intrattenere rapporti con i candidati per tutta la durata di espletamento della procedura di reclutamento e debbono mantenere il massimo riserbo circa le operazioni svolte.

10.2 All'atto della costituzione della commissione è nominato il Presidente, con il compito di coordinarne i lavori e il cui voto è considerato prevalente in caso di parità.

10.3 I lavori della commissione sono verbalizzati a cura del segretario, nominato tra i membri della commissione diversi dal Presidente.

COMUNI SOCI

Albizzate, Azzate, Besnate, Bodio Lomnago, Brunello, Buguggiate, Carnago, Casale Litta, Castiglione Olona, Castronno, Cavaria con Premezzo, Cazzago Brabbia, Crosio della Valle, Daverio, Galliate Lombardo, Gazzada Schianno, Inarzo, Jerago con Orago, Lozza, Morazzone, Mornago, Oggiona con S. Stefano, Solbiate Arno, Sumirago, Vedano Olona, Venegono Inferiore



10.4 La commissione assicura il regolare espletamento dei colloqui e delle prove selettive a essa demandati e formula una valutazione per ciascuno dei candidati ammessi.

Alla procedura selettiva curata dalla commissione si applicano le modalità di selezione di cui all'art. 6 del presente Regolamento.

La commissione sottopone alla Società una rosa di candidati valutati idonei.

Articolo 11 – Dati Personali

I dati personali pervenuti alla Società a seguito di invio di curricula o domande di partecipazione alle selezioni di reclutamento del personale sono raccolti e trattati per i soli fini previsti dal presente Regolamento e nel rispetto della normativa in tema di trattamento dei dati personali.

Articolo 12 – Assunzione in servizio

L'assunzione in servizio avviene, previo controllo dei requisiti autodichiarati e verifica medica di idoneità psico - fisica, con contratto individuale (lettera di assunzione) in conformità a quanto previsto dall'ordinamento e nel rispetto del contratto collettivo nazionale applicato dalla Società, nel quale devono essere riportati gli elementi essenziali del rapporto di lavoro, ossia:

- a) data inizio del rapporto di lavoro ed eventuale durata;
- b) mansioni che il lavoratore è chiamato a svolgere normalmente, nonché il relativo inquadramento;
- c) trattamento economico iniziale;
- d) durata del periodo di prova;
- e) sede di lavoro;
- f) eventuali altre particolari condizioni.

Il Direttore generale, in collaborazione con il Responsabile dell'Ufficio a cui la risorsa è assegnata, ne cura il tempestivo inserimento, nel rispetto delle norme e procedure interne vigenti.

Articolo 13 – Entrata in vigore

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di adozione da parte dell'Organo Amministrativo ed è pubblicato sul portale internet www.coinger.it.

Brunello, 16/05/2017

L'Amministratore Unico
F.to Fabrizio Taricco

COMUNI SOCI

Albizzate, Azzate, Besnate, Bodio Lomnago, Brunello, Buguggiate, Carnago, Casale Litta, Castiglione Olona, Castronno, Cavaria con Premezzo, Cazzago Brabbia, Crosio della Valle, Daverio, Galliate Lombardo, Gazzada Schianno, Inarzo, Jerago con Orago, Lozza, Morazzone, Mornago, Oggiona con S. Stefano, Solbiate Arno, Sumirago, Vedano Olona, Venegono Inferiore

