

## **Delibera n. 11412**

### **Modalità di regolamentazione delle forme di ingresso in Consob**

LA COMMISSIONE NAZIONALE PER LE SOCIETA' E LA BORSA

VISTA la legge 7 giugno 1974, n. 216, e successive modificazioni e integrazioni;

VISTO il regolamento disciplinante il trattamento giuridico ed economico e l'ordinamento delle carriere del personale di ruolo della Consob, adottato dalla Commissione con delibere n. 10848 del 23 luglio 1997 e n. 11018 del 12 novembre 1997 e reso esecutivo con d.p.c.m. del 22 dicembre 1997;

VISTA la delibera n. 9887 del 10 aprile 1996 recante l'approvazione della "Normativa generale dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato" di cui all'art. 2, comma 8, del decreto legge 8 aprile 1974, n. 95, convertito con modificazioni dalla citata legge 7 giugno 1974, n. 216, e successive modificazioni e integrazioni;

RAVVISATA la necessità di adeguare la citata "normativa generale" al vigente regolamento del personale indicando altresì i criteri di fabbisogno delle risorse da assumere, nonché le modalità di selezione dei candidati e le specifiche fattispecie di deroga all'assunzione mediante scelta diretta;

RAVVISATA l'esigenza di regolamentare con apposite "normative" interne le modalità dei distacchi di personale presso la Consob e lo svolgimento di "stages";

#### DELIBERA :

Sono approvati gli uniti testi di:

- "Normativa generale dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato"; detta normativa sostituisce il testo approvato con delibera n. 9887 del 10 aprile 1996;
- "Normativa generale delle modalità di utilizzo presso la Consob di personale proveniente da altre amministrazioni"<sup>1</sup>;
- "Normativa concernente lo svolgimento di *stages*".

Le predette "normative" entrano in vigore dalla data di sottoscrizione della presente delibera.

Roma, 23 ottobre 1998

IL PRESIDENTE  
*Luigi Spaventa*

---

1. Intestazione così sostituita con delibera n. 17683 dell'1.3.2011.

**NORMATIVA GENERALE  
DEI CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO  
A TEMPO DETERMINATO**

[approvata con delibera n. 11412 del 23 ottobre 1998 e successivamente  
modificata con delibere n. 17683 del 1° marzo 2011 e n. 17855 del 7  
luglio 2011]

**Art. 1**

Il rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato dei dipendenti di cui all'art. 2, comma 8, del decreto legge 8 aprile 1974, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 giugno 1974, n. 216, così come modificato dall'art. 2 della legge 4 giugno 1985, n. 281, dalla legge 23 giugno 1988, n. 230, e dalla legge 6 febbraio 1992, n. 66, è regolato dalle seguenti disposizioni.

**Art. 2**

Ai fini dell'esercizio delle proprie attribuzioni, la Commissione nazionale per le società e la borsa procede alla costituzione di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato mediante la stipula di contratti classificati in relazione alle esigenze da soddisfare, alle funzioni da attribuire e alle caratteristiche dei candidati da assumere, come indicato nella \*tabella di equiparazione+ allegata alla presente vnormativa0.

Le funzioni e le mansioni assegnate al personale assunto sono quelle stabilite per le qualifiche del personale di ruolo corrispondenti, ovvero equivalenti.

Per i rapporti di lavoro classificabili nelle categorie \*D.1+, \*D.2+, \*D.3+, \*D.4+, \*E.1+ ed \*E.2+, indicate nella \*tabella di equiparazione+ allegata, la Commissione può stabilire, motivando, condizioni diverse da quelle generali previste dalla presente normativa, in relazione alla particolarità delle funzioni da svolgere<sup>2</sup>.

**Art. 3**

La Commissione procede all'assunzione di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato mediante selezione per l'accertamento del possesso dei requisiti culturali, professionali ed attitudinali richiesti. Le modalità di espletamento delle selezioni sono definite, in relazione alla tipologia del contratto da stipulare, attraverso apposito avviso pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale.

La Commissione, in deroga a quanto previsto al precedente comma, può procedere direttamente:

- all'assunzione, con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato classificabili nelle categorie \*D.1+, \*D.2+, \*D.3+, \*D.4+, \*E.1+ ed \*E.2+, di personale in possesso delle specifiche caratteristiche, non rinvenibili tra il personale di ruolo, per l'espletamento delle funzioni da conferire;
- all'assunzione di risorse da collocare in posizione di diretta personale collaborazione con i

---

2. Comma così modificato con delibera n. 17855 del 7.7.2011.

componenti della Commissione ovvero con il Direttore Generale, nei limiti di una unità per ciascuno di essi ovvero di due unità ove si rinunci ad avvalersi di una delle unità di personale distaccato prevista ai sensi dell'art. 1, ultimo periodo, della relativa Normativa generale approvata con delibera n. 11412 del 23 ottobre 1998<sup>3</sup>.

#### **Art. 4**

Salvo quanto previsto dall'art. 26-*bis*, comma 4, del Regolamento di organizzazione e funzionamento, i contratti hanno la durata massima di cinque anni e sono rinnovabili una sola volta, per un periodo di tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, decorsi almeno trenta giorni dalla scadenza del primo contratto<sup>4</sup>.

#### **Art. 5**

Giusta quanto disposto dagli artt. 1 della I e della II parte del Regolamento del personale della Commissione, ai dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato si applicano le disposizioni sul trattamento giuridico ed economico previste per il personale di ruolo.

#### **Art. 6**

Fermo restando quanto stabilito all'art. 26-*bis*, comma 4, del Regolamento di organizzazione e funzionamento, la Commissione può disporre, con provvedimento motivato, la risoluzione del rapporto contrattuale nei seguenti casi:

- a) grave inosservanza delle disposizioni in tema di obblighi, divieti e incompatibilità vigenti per il personale di ruolo;
- b) insufficiente rendimento;
- c) ingiustificata assenza.

Nel caso di assenza per malattia di durata superiore al periodo di cui al successivo art. 7, comma 1, la risoluzione del rapporto opera di diritto al termine del periodo di malattia ivi previsto, senza necessità di preavviso. La cessazione del rapporto è dichiarata mediante provvedimento della Commissione notificato all'interessato.

Il rapporto contrattuale può essere altresì risolto con provvedimento della Commissione per dimissioni volontarie del dipendente, con preavviso, da parte dell'interessato, di almeno un mese dalla data in cui egli intende risolvere il contratto, salvo abbreviazione del termine concesso dalla Commissione<sup>5</sup>.

#### **Art. 7**

---

3. Articolo dapprima modificato con delibera n. 17683 dell'1.3.2011 e poi con delibera n. 17855 del 7.7.2011.

4. Articolo così modificato con delibera n. 17683 dell'1.3.2011.

5. Articolo così modificato con delibera n. 17683 dell'1.3.2011.

In caso di malattia formalmente accertata il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi, con diritto all'intera retribuzione per i primi tre mesi ed alla metà per i successivi tre mesi.

In caso di malattia o infortunio, le cui cause uniche, dirette ed immediate siano ascrivibili a motivi di servizio, il dipendente avrà diritto alla conservazione del posto ed all'intera retribuzione per la durata della malattia ma non oltre la scadenza del contratto.

Ai fini della previdenza e dell'assistenza i dipendenti sono di norma iscritti all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, salvo diversa disposizione di legge o salvo quanto previsto dal precedente art. 2, comma 3.

### **Art. 8**

Al dipendente assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato compete un trattamento economico complessivo pari a quello spettante al dipendente di ruolo di qualifica corrispondente, in base alla \*tabella di equiparazione+ allegata, fatto salvo quanto previsto al comma 3 del precedente art. 2.

Alla cessazione del rapporto contrattuale spetta ai dipendenti un premio di fine lavoro, proporzionato alla durata del contratto stesso, pari al trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 del codice civile, come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297<sup>6</sup>.

### **Art. 9**

Per quanto non espressamente contemplato dalle presenti disposizioni, si applicano le disposizioni di legge di carattere generale che regolano i rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato di diritto privato.

**Allegato n. 1**

---

6. Articolo così modificato con delibera n. 17683 dell'1.3.2011.

\*tabella di equiparazione+<sup>7</sup>

<b>categorie contrattuali</b>	<b>qualifiche del personale di ruolo</b>
*A.1+	operatore
*B.1+	vice assistente
*B.2+	assistente
*B.3+	coadiutore
*C.1+	funzionario di 2 <sup>a</sup>
*C.2+	funzionario di 1 <sup>a</sup>
*D.1+	condirettore
*D.2+	direttore
*D.3+	condirettore centrale
*D.4+	funzionario generale
*E.1+	Vice Direttore Generale
*E.2+	Direttore Generale

\* \* \*

---

7. Tabella così modificata con delibera n. 17855 del 7.7.2011.

**NORMATIVA GENERALE DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO  
PRESSO LA CONSOB DI PERSONALE PROVENIENTE DA  
ALTRE AMMINISTRAZIONI**

[approvata con delibera n. 11412 del 23 ottobre 1998 e successivamente  
modificata con delibera n. 17683 del 1° marzo 2011]

**Art. 1**

1. La CONSOB può avvalersi in regime di comando, distacco o fuori ruolo secondo i rispettivi ordinamenti, di dipendenti di altre amministrazioni o enti pubblici, anche economici, entro il limite complessivo di otto unità, al fine di acquisire risorse da adibire a compiti di supporto dei componenti la Commissione ovvero del Direttore Generale, e ferma la facoltà per ciascun componente di avvalersi di una ulteriore unità ai sensi del presente comma ove rinunci ad avvalersi dell'unità di personale con contratto a tempo determinato prevista ai sensi dell'art. 3, ultimo periodo, della Normativa generale dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, approvata con delibera n. 11412 del 23 ottobre 1998.

L'impiego di personale di cui al precedente comma 1 cessa con la scadenza del mandato dei componenti la Commissione ovvero del Direttore Generale che ne abbiano fatto richiesta<sup>8</sup>.

**Art. 2**

Il personale di cui la Commissione si avvale ai sensi dell'art. 1 conserva il trattamento giuridico ed economico in godimento in base alla normativa dell'amministrazione o ente di appartenenza, salva la facoltà della Commissione di prevedere misure di carattere economico con finalità perequativa rispetto al trattamento del personale di ruolo<sup>9</sup>.

**Art. 3**

Per il periodo di distacco presso la Consob di personale di altre amministrazioni o enti pubblici, anche economici, di cui al precedente art. 1, risultano indisponibili altrettanti posti nell'organico riservato alle assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato.

**Art. 4**

....*omissis*...<sup>10</sup>

**Art. 5**

Al dipendente in comando, distacco o fuori ruolo presso la Consob si applicano, in quanto

---

8. Articolo così sostituito con delibera n. 17683 dell'1.3.2011.

9. Articolo così sostituito con delibera n. 17683 dell'1.3.2011.

10. Articolo soppresso con delibera n. 17683 dell'1.3.2011.

compatibili, le disposizioni legislative, regolamentari e interne vigenti per il personale della Commissione<sup>11</sup>.

\* \* \*

---

11. Articolo così modificato con delibera n. 17683 dell'1.3.2011.

**NORMATIVA CONCERNENTE  
LO SVOLGIMENTO DI STAGES**  
[approvata con delibera n. 11412 del 23 ottobre 1998]

**Art. 1**

Lo svolgimento di *stages* presso l'Istituto è finalizzato a favorire la conoscenza delle attività istituzionali della Commissione nell'intento di agevolare il percorso accademico dello studente laureando o le scelte professionali del laureato.

**Art. 2**

Le domande di *stage* possono essere inoltrate alla Consob da Università, istituti di formazione post universitaria o centri di ricerca, con i quali possono anche essere stipulate apposite convenzioni, al fine di agevolare e diffondere l'effettuazione di *stages*.

Le richieste possono essere altresì avanzate dall'aspirante *stagiaire* di propria iniziativa.

Nella domanda di *stage* devono essere indicate le motivazioni della richiesta, nonché, ove possibile, l'argomento specifico che si intende approfondire presso l'Istituto.

La durata dello *stage*, non rinnovabile, non può, di norma, superare i sei mesi; può raggiungere i dodici mesi in casi straordinari in cui motivi eccezionali giustificano la particolare durata dello *stage*.

**Art. 3**

L'attività di apprendimento durante il periodo di permanenza presso l'Istituto è seguita e controllata da un *tutor*, appartenente all'unità organizzativa di assegnazione, al quale il tirocinante farà riferimento per la parte organizzativa e formativa dello *stage*.

Il tirocinante si impegna a redigere e a consegnare alla Consob, al termine dello *stage*, un documento conclusivo sull'attività svolta.

Al termine dello *stage*, ove richiesta, viene rilasciata al tirocinante, sulla base delle indicazioni fornite dal *tutor*, un'attestazione dell'attività svolta.

**Art. 4**

La Divisione Risorse predispose semestralmente il piano delle attività di *stage*, che il Direttore Generale sottopone alla Commissione per l'approvazione.

Il Direttore Generale, sulla base delle apposite istruttorie svolte dalla Divisione Risorse e nel rispetto del piano semestrale deliberato dalla Commissione, approva le richieste di *stage* verificandone le loro compatibilità con i contenuti del citato piano semestrale, avuto riguardo agli argomenti, alla

durata ed all'unità organizzativa ove lo *stagiaire* può essere utilmente assegnato.

Annualmente la Divisione Risorse predisponde una relazione sull'attività di *stage* svoltasi nel corso dell'anno.

#### **Art. 5**

Il rapporto di *stage* non si configura come rapporto di lavoro. Al tirocinante non è dovuto alcun compenso, contributo o rimborso di spese.

Per l'intero periodo di *stage* il tirocinante deve essere garantito da una polizza assicurativa antinfortunistica e per la responsabilità civile.

Durante il periodo di *stage* il tirocinante deve attenersi a quanto concordato con il *tutor* ed adeguarsi, per quanto concerne la condotta da tenere sul luogo di lavoro, alle vigenti disposizioni legislative, norme regolamentari e disposizioni interne, ivi comprese quelle relative alla sicurezza e all'igiene del lavoro e quelle antinfortunistiche.

Lo *stagiaire* è tenuto, altresì, al segreto sulle informazioni o notizie di cui dovesse venire in possesso in ragione dell'attività di ricerca e di studio affidatagli durante lo *stage*.

Il tirocinante sottoscrive prima dell'inizio dello *stage* una dichiarazione d'impegno relativa al rispetto degli obblighi specificati nel presente articolo.