



COMUNE DI TAVAZZANO CON VILLAVESCO
Provincia di Lodi

REGOLAMENTO
PER LA STIPULAZIONE DI CONTRATTI
DI FORMAZIONE E LAVORO

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 112 del 19.8.2005

Indice

Art. 1	Premesse	2
Art. 2	Tipologie di contratto ed attività formativa	2
Art. 3	Disciplina giuridica del contratto	2
Art. 4	Trattamento economico	3
Art. 5	Modalità di selezione del personale	3
Art. 6	Assunzioni in servizio	4
Art. 7	Scadenza del contratto ed eventuale trasformazione a tempo indeterminato	4
Art. 8	Norma transitoria	5
Art. 9	Disposizioni finali	6

ART. 1 - PREMESSE

1. Nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39, comma 2 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, si possono stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451.

2. Il contratto di formazione e lavoro costituisce uno strumento idoneo all'incremento dell'occupazione giovanile, favorendo altresì l'acquisizione, mediante attività di formazione ed addestramento, di una più adeguata preparazione professionale dei lavoratori interessati.

3. La selezione è aperta ai giovani di età superiore a 18 e inferiore a 32 anni, in possesso dei requisiti richiesti per l'assunzione nelle Pubbliche Amministrazioni.

4. Nella predisposizione del contratto di formazione e lavoro verrà garantito il rispetto del principio di non discriminazione diretta o indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

ART. 2 TIPOLOGIE DI CONTRATTO E ATTIVITA' FORMATIVE

1. Potranno essere attivate le seguenti tipologie di contratto di formazione e lavoro:

a) per l'acquisizione di professionalità elevate (cat. D e D3);

- Durata massima contratto: 24 mesi

- Formazione prevista: 130 ore da effettuarsi all'interno della prestazione lavorativa e dovrà essere coerente con il tipo di mansioni che il lavoratore andrà a svolgere.

b) per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio (cat. B – B3 e C);

- Durata massima contratto: 12 mesi

- Formazione prevista: almeno 20 ore da effettuarsi all'interno della prestazione lavorativa e deve riguardare la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la prevenzione ambientale ed antinfortunistica.

2. Per l'area della vigilanza le ore minime di formazione riguardano le materie attinenti la specifica professionalità.

3. Ai sensi del c. 9 dell'art. 3 del CCNL 14/09/2000, potranno essere previste, se necessarie, ore aggiuntive di formazione oltre a quelle somministrate.

4. Per il lavoratore assunto con contratto di formazione e lavoro, unitamente alla formazione teorica impartita, potrà essere prevista, durante lo svolgimento della contemporanea attività lavorativa, la presenza di un *tutor* che lo affianchi sino al raggiungimento di un buon grado di autonomia professionale.

ART. 3 - DISCIPLINA GIURIDICA DEL CONTRATTO

1. Il rapporto di lavoro alla scadenza del termine apposto nel contratto, e fatto salvo il caso di dimissioni volontarie anticipate o di licenziamento per giusta causa, si intenderà risolto di diritto, fermo restando la possibilità di trasformazione a tempo indeterminato di cui al successivo art. 7.

2. Lo stesso non potrà essere prorogato o rinnovato salvo che si verifichino i seguenti eventi, oggettivamente impeditivi della formazione stessa, quali gravidanza e puerperio, astensione facoltativa *post-partum* e infortunio sul lavoro, della rispettiva durata di almeno trenta giorni continuativi. In tali casi la durata della proroga sarà pari al periodo di assenza.

3. La disciplina giuridica del contratto di formazione e lavoro è quella prevista per il contratto a tempo determinato con le seguenti eccezioni:

- a) al contratto di formazione e lavoro si applica la disciplina del periodo di prova pari ad un mese di prestazione effettiva per i contratti di 12 mesi e pari a due mesi per i contratti di 24 mesi.
- b) nelle ipotesi di malattia o di infortunio il lavoratore non in prova, assunto con contratto di formazione e lavoro ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione e lavoro di cui è titolare.

ART. 4 – TRATTAMENTO ECONOMICO

1. L'inquadramento dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro avviene nel primo parametro retributivo della categoria professionale per la quale effettua la selezione (trattamento tabellare iniziale B1 – B3 – C1 – D1 e D3):

2. Il trattamento economico sarà costituito da:

- a) trattamento economico iniziale;
- b) indennità di comparto;
- c) tredicesima mensilità;
- d) altri compensi ed indennità connesse alle specifiche caratteristiche della effettiva prestazione lavorativa, se ed in quanto dovuti.

3. Al personale assunto con contratto di formazione e lavoro spetta il trattamento incentivante nei limiti stabiliti dalla contrattazione decentrata per il personale assunto a tempo determinato.

ART. 5 - MODALITA' DI SELEZIONE DEL PERSONALE

1. L'assunzione di personale con rapporto di formazione e lavoro, avviene previa selezione da effettuarsi con procedure semplificate (come previsto dall'art. 3 comma 3 del CCNL 14 settembre 2000) di cui al comma successivo, nel rispetto della normativa generale vigente in materia di reclutamento di personale nelle Pubbliche Amministrazioni.

2. Nel caso di selezione per soli esami, le prove d'esame consisteranno in una prova scritta con quesiti a risposta sintetica, test o quiz o prova mediante utilizzo di personal computer e in un colloquio sulle materie indicate nel bando e saranno finalizzate alla verifica delle conoscenze possedute in relazione alla tipologia di professionalità da selezionare. Potrà

altresì essere prevista la verifica della conoscenza di una lingua straniera e/o dell'utilizzo di strumenti informatici.

3. Nel caso di selezione per titoli ed esami, o per soli titoli, la valutazione dei titoli, previa individuazione dei criteri e dei titoli valutabili, che saranno indicati nel bando, potrà essere effettuata anche dopo le prove scritte e prima che si proceda alla correzione dei relativi elaborati.

4. Al bando deve essere assicurata adeguata diffusione tramite pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune per almeno 30 giorni. Sono fatte salve tutte le ulteriori forme di pubblicità che si dovessero di volta in volta ritenere opportune.

5. All'espletamento della selezione provvederà un'apposita commissione, nominata con determinazione del Segretario Comunale, composta ai sensi dell'art. 20 del regolamento per l'accesso all'impiego. Potranno essere previsti membri aggiunti per la verifica della lingua straniera e delle eventuali materie informatiche.

6. Sarà riservata ai bandi di selezione, la definizione puntuale di quelle che costituiranno le caratteristiche di dettaglio tecnico/metodologiche e organizzative di ciascuna procedura selettiva indetta.

ART. 6 - ASSUNZIONE IN SERVIZIO

1. Al termine della procedura selettiva si procederà all'assunzione in servizio dei candidati utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti messi a selezione.

2. In ogni caso, non si procederà all'assunzione dei concorrenti che all'atto della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro abbiano compiuto i 32 anni. I candidati che compiranno i 32 anni nel periodo di validità della graduatoria, saranno automaticamente cancellati dalla stessa.

3. Per quanto non previsto dal presente allegato, si rinvia alle disposizioni di legge, regolamento e contrattuali in vigore.

ART. 7 – SCADENZA DEL CONTRATTO ED EVENTUALE TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO

1. Alla scadenza del contratto di formazione e lavoro l'Amministrazione attesterà la formazione svolta ed i risultati formativi raggiunti. Tale attestazione avrà valore per tutti gli usi consentiti e previsti dalla normativa vigente in materia.

2. Trattandosi di contratto a tempo determinato, alla scadenza del termine apposto nel contratto di lavoro, il rapporto si intenderà risolto di diritto.

3. Ai soli fini del completamento della formazione, in presenza dei seguenti eventi, oggettivamente impeditivi della formazione stessa, il contratto potrà essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa:

- 1) malattia
- 2) gravidanza e puerperio
- 3) astensione facoltativa post-partum
- 4) servizio militare e richiamo alle armi
- 5) infortunio sul lavoro

4. L'Amministrazione ha la facoltà di trasformare tutti o alcuni dei contratti di formazione e lavoro in contratto a tempo indeterminato nei limiti delle disponibilità d'organico. La trasformazione avverrà mediante selezione mirata all'accertamento dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire.

5. L'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato avverrà attraverso selezione riservata, per soli titoli.

6. La selezione per soli titoli comporterà la valutazione:

- a) dei titoli acquisiti attraverso la valutazione dell'attività lavorativa svolta, sulla base del giudizio espresso dal Segretario Comunale/Direttore Generale avvalendosi, eventualmente, anche del tutor che ha seguito l'inserimento lavorativo laddove individuato;
- b) dei titoli acquisiti attraverso la valutazione del percorso formativo.

7. Nel caso a) il Segretario Comunale/Direttore Generale avrà a disposizione una griglia di valutazione che terrà conto degli indicatori di capacità di cui alla tabella in calce al presente articolo, ai fini della formulazione di un punteggio massimo di 30 punti. Coloro i quali otterranno un punteggio inferiore a 15 punti, corrispondenti a prestazioni non adeguate rispetto agli standard, non conseguiranno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro.

8. I titoli relativi al percorso formativo si baseranno sulla valutazione di una prova finale (colloquio e/o prova tecnico-pratica) da parte del responsabile del percorso formativo da individuare tra i soggetti incaricati di svolgere l'attività formativa, e/o da parte del Segretario Comunale/Direttore Generale e/o del Responsabile di Area di volta in volta interessato e/o del tutor laddove individuato, che avrà a disposizione un punteggio massimo di 30 punti; al di sotto del punteggio di 15 punti non si ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

9. Sulla base dei punteggi si provvederà a formulare una graduatoria, nella quale non potranno essere inclusi coloro i quali non avranno ottenuto almeno 15 punti in ciascuna delle valutazioni di cui ai punti a) e b).

10. Nel caso di conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato:

- 1) il dipendente verrà inquadrato nella categoria e profilo professionale corrispondente a quello di assunzione con contratto di formazione e lavoro ed al rispettivo parametro retributivo iniziale;
- 2) il relativo periodo di formazione e lavoro verrà computato nel calcolo dell'anzianità di servizio.

GRIGLIA VALUTAZIONE SEGRETARIO COMUNALE/DIRETTORE GENERALE (Max 30 punti)

Indicatori/capacità	Livello di intensità osservato				Pesi	Punteggio
	1	2	3	4		
Competenze professionali	1	2	3	4	2.5	
Impegno iniziative responsabilità	1	2	3	4	2	
Capacità organizzative	1	2	3	4	1.5	
Disponibilità e affidabilità	1	2	3	4	1.5	

Per standard deve intendersi la prestazione normalmente attesa all'interno della posizione, in relazione sia agli obiettivi che al livello professionale del valutato

Livelli di intensità osservati

- [1] - prestazione non rispondente agli standard
- [2] - prestazione adeguata agli standard
- [3] - prestazione decisamente superiore agli standard
- [4] - prestazione del tutto eccezionale per qualità, continuità e ricorrenza

ART. 8 – NORMA TRANSITORIA

1. Al personale assunto con contratti di formazione e lavoro attivati prima dell'approvazione del presente Regolamento, quest'ultimo si applicherà integralmente con la sola eccezione di cui al successivo comma.

2. L'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato avverrà attraverso selezione riservata, per soli esami.

3. La selezione per soli esami consisterà in una prova scritta con quesiti a risposta sintetica, o test, o quiz o mediante prova con utilizzo del personal computer ed in un colloquio finalizzati alla verifica dell'apprendimento formativo e della esperienza professionale maturata. Potrà altresì essere prevista la verifica della conoscenza di una lingua straniera e/o dell'utilizzo di strumenti informatici.

ART. 9 – DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia di contratto di formazione e lavoro, per quanto applicabile alle Pubbliche Amministrazioni, nonché al CCNL 14/09/2000 ed ai vigenti Regolamenti comunali.

2. Il presente documento integra il vigente Regolamento per l'accesso all'impiego del quale costituirà parte integrante e sostanziale.

3. Ogni precedente diversa disposizione regolamentare in materia di contratto di formazione e lavoro deve intendersi sostituita dal presente.