# COMUNE DI CASTEL SAN GIORGIO

PROVINCIA DI SALERNO

# REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA

# DEI CONTRATTI DI FORMAZIONE LAVORO

Approvato con DGM n. 92 del 04.05.2007

## Articolo 1

## (Ambito di applicazione)

1. Nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39 della legge 27/l2/l997 n. 449 e all'art. 91,comma 1,del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, il Comune può stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del CCNL.Comparto Regioni-Autonomie Locali del 14 settembre 2000 e delle altre disposizioni di legge ivi richiamate e vigenti in materia e confermate dall'art. 86, comma 9, secondo capoverso, del D.Lgs n. 276/2003.
2. La peculiarità del contratto di formazione e lavoro è quella. di essere a tutti gli effetti un contratto a tempo determinato, nel quale la prestazione lavorativa si intreccia con esperienze formative e la cui trasformazione in contratto a tempo indeterminato alla fine del periodo formativo è incentivata dal legislatore.
3. Per la stipula del contratto di formazione e lavoro, ai sensi dell'art, 18, comma 1, della legge n. 451/1994, si applica il limite di età massimo di anni 32, non elevabile, trattandosi di una disciplina speciale che caratterizza la specifica tipologia del rapporto che ha valenza generalizzata anche per il settore pubblico.
4. IL contratto di formazione e lavoro è destinato a giovani laureati o diplomati, disoccupati o inoccupati ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera c), del D. Lgs. n. 297/2000 e che comunque alla scadenza del bando di pubblica selezione non hanno rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato con enti pubblici o con ditte private.

## Articolo 2
## (Tipologia)

l. Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato:
   a) per l'acquisizione di professionalità elevate,
   b) per agevolare l'inserimento professionale mediante una esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al con-testo organizzativo e di servizio.
2. Sono previste, pertanto, due distinte tipologie del contratto di formazione e lavoro:
   -Tipologia "A": durata massima di 24 mesi ed è mirata all'acquisizione di professionalità elevate ed è caratterizzata da un significativo contenuto formativo,
   -Tipologia "B": durata massima di 12 mesi ed è mirata ad agevolare l'inserimento professionale mediante la maturazione di un'esperienza pratica di lavoro senza particolare rilevanza della formazione teorica.
3. In relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerarsi di - Tipologia "A" le professionalità inserite nella Cat. "D",
   - Tipologia "B" le professionalità inserite nelle Cat. "C" e "B".
4. I contratti di formazione e lavoro possono essere stipulati per qualsiasi figura professionale, con la sola eccezione dì quelle considerate elementari e che sono connotate da compiti generici e ripetitivi. Pertanto, il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità ricomprese nella. Categoria "A".
5. I contratti di formazione lavoro possono essere stipulati anche con rapporti di lavoro a tempo parziale,qualora ciò risponda alle esigenze organizzative dell'ente espresse nella

programmazione triennale del fabbisogno del personale; della scelta del rapporto che si vuoi costituire (a tempo pieno o a tempo parziale) sì dovrà tener conto nella predisposizione del progetto formativo,nel bando per la selezione degli interessati,nella costituzione del rapporto con la stipulazione del contratto individuale e nella eventuale trasformazione a tempo indeterminato.

6. Le esigenze organizzative che giustificano l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro non possono prevedere analoghe assunzioni a tempo determinato nelle medesime posizioni di lavoro.

## Articolo 3
## (Progetto)

1. La stipula del contratto di formazione e lavoro presuppone l'adozione di uno specifico progetto finalizzato alla realizzazione di opere, all'erogazione di servizi o alla risoluzione di problematiche particolari di competenza dell'Ente, per le quali si richiede un qualificato intervento formativo.
2. Nel progetto deve essere identificata la professionalità per la quale è possibile ricorrere, rispettivamente alla Tipologia "A" o "B" di cui al comma 2 del precedente art. 2.
3. Nella predisposizione del progetto di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 Aprile 1991 n.125.

## Articolo 4
## (Formazione)

1. Per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, nell'ambito del periodo stabilito di durata del rapporto, è previsto un periodo obbligatorio di formazione, che esclude ogni prestazione lavorativa, nella misura seguente: -per i contratti alla Tipologia "A": non inferiore a 130 ore complessive, - per i contratti di cui alla Tipologia "B": non inferiore a 20 ore.
2. Il suddetto periodo è destinato alla formazione di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro,all'organizzazione del lavoro,nonché alla prevenzione ambientale ed antinfortunistica.
3. I contenuti formativi dovranno essere rapportati alla, tipologia e alla durata del contratto.
4. Per l'area della vigilanza le ore minime di formazione riguardano le materie attinenti alla specifica professionalità.
5. La formazione può essere espletata avvalendosi delle professionalità manageriali, dirigenziali e/o di alta specializzazione interne o esterne all'Ente.
6. L'attività di formazione deve essere validata sulla base di programmi predisposti e dalle attestazioni dei docenti, con riguardo al contenuto delle varie materie trattate, al numero delle ore effettuate, ai luoghi e alle date di svolgimento.

## Articolo 5
## (Selezione)

1. La selezione dei candidati destinatari del Contratto di formazione e lavoro avviene nel rispetto della normativa generale vigente in tema di reclutamento del personale negli enti locali, ivi compresi le disposizioni riferite a riserve, precedenze e preferenze,e utilizzando preferibilmente procedure semplificate
2. La selezione viene effettuata mediante valutazione del Curriculum e di un Colloquio motivazionale rivolto a valutare le capacità dell'aspirante a realizzare gli obiettivi previsti dal

progetto.

Il punteggio disponibile è il seguente:

1. Valutazione Curriculum: punti 40 (quaranta)
2. Valutazione Colloquio: punti 60 (sessanta).

3. L'avviso viene pubblicato, per un periodo non inferiore a quindici giorni consecutivi, all'Albo Pretorio dell'Ente, diffuso negli uffici e luoghi del territorio atti alla divulgazione e trasmesso alle emittenti radio e organi di stampa locali;
4. La Graduatoria, formata da una Commissione Esaminatrice costituita e operante per la selezione in questione,e' preordinata esclusivamente alla realizzazione dello specifico progetto che l'Ente intendo realizzare e non potrà essere utilizzata per altre assunzioni.

## Articolo 6
## (Valutazione del Curriculum)

1. Nel Curriculum sono valutate tutte le attività di studio, di formazione e di lavoro, formalmente documentate anche mediante autocertificazione, dalle quali si possa evidenziare il livello di qualificazione professionale acquisito rispetto alla posizione dì lavoro individuata.
2. La Commissione Esaminatrice valuta collegialmente il Curriculum, formula un giudizio sintetico complessivo e ne attribuisce il punteggio.
3. In caso di insignificanza del Curriculum, la Commissione Esaminatrice ne prende atto e non attribuisce alcun punteggio.

## Articolo 7
## (Colloquio)

1. Il Colloquio motivazionale tende ad accertare l'attitudine e la motivazione dell'aspirante con riferimento agli obiettivi che il medesimo è chiamato a perseguire e che formano l'oggetto e le finalità del progetto da realizzare.
2. La Commissione Esaminatrice valuta collegialmente il Colloquio, formula un giudizio sintetico e ne attribuisce il punteggio.

## Articolo 8
## (Contratto)

1. Il contratto individuale di lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui alle normative vigenti in materia, e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso.
2. La durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi nel caso previsto dalla Tipologia "A" o in misura, non superiore a 12 mesi nel caso previsto dalla Tipologia"B".
3. Prima di procedere alla stipula, l'aspirante all'assunzione dovrà presentare apposita dichiarazione dalla quale risulti che il medesimo è in possesso di tutti i requisiti generali per l'accesso agli impieghi, come previsti dall'avviso e più in generale dal Regolamento comunale dei concorsi.
4. Il Dirigente responsabile del progetto, contestualmente al contratto, fissa gli obiettivi di realizzazione dello stesso e della attività formativa, con specifico riferimento ai contenuti e ai tempi.
5. Il contratto si risolve automaticamente alla scadenza del termine e non può essere prorogato né rinnovato.
6. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione, il contratto può essere prorogato per un periodo

corrispondente a quello di durata della sospensione stessa:
-malattia,
- gravidanza e puerperio,astensione facoltativa post-partum,
- servizio militare di leva e richiamo alle armi,
- infortunio sul lavoro.

7. Prima della scadenza del termine stabilito il contratto può essere risolto esclusivamente per giusta causa.

## Articolo 9
## (Trattamento economico)

1. Il trattamento economico del lavoratore assunto con. contratto di formazione e lavoro è costituito:

- dal trattamento tabellare iniziale corrispondente all'inquadramento previsto dal contratto di formazione lavoro escluse le indennità di tipo professionale;
- dall'indennità integrativa speciale e dalle maggiorazioni connesse alle modalità effettive di svolgimento della prestazione previste dai contratti collettivi di comparto;
- dalla tredicesima mensilità;
- dagli altri compensi o indennità connessi alle specifiche caratteristiche della effettiva prestazione lavorativa, se ed in quanto dovute;
- la contrattazione decentrata con disciplina di lavoro o per altri incentivi, utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

## Articolo 10
## (Disciplina normativa)

l, La disciplina normativa è quella prevista per i lavoratori a tempo indeterminato,con le seguenti eccezioni:

-La durata del periodo di prova è pari a due mesi di prestazione effettiva per i contratti stipulati ai sensi della Tipologia "A" e a un mese per quelli della Tipologia “B”;

-Nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare,

## Articolo 11
## (Attestazione)

1. L'Ente datore di lavoro è tenuto ad attestare al termine del rapporto l’attività svolta e i risultati formativi conseguiti dal lavoratore.
2. Copia dell'attestato e rilasciata al lavoratore.

## Articolo 12
## (Trasformazione del contratto)

1.Il contratto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi deIl'art. 3, comma 11 il, del Decreto legge 30 Ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla Legge 19 dicembre 1984, n.863.

2. Il lavoratore, in ogni caso deve essere utilizzato in attività corrispondenti alla formazione conseguita.
3. Nel caso in cui il contratto di formazione e lavoro si trasformi in rapporto a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro viene computato a tutti gli effetti nell’anzianità di servizio.
4. La trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato Viene disposta con provvedimento del Dirigente responsabile del progetto, previa valutazione finale relativa alla

realizzazione del progetto.

Tale valutazione avrà per oggetto:

a) risultati ottenuti nelle prestazioni rese,

b) impegno e qualità delle prestazioni svolte anche in riferimento ai rapporti esterni e con l'utenza,

c) arricchimento professionale, grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, flessibilità, iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative alla organizzazione del lavoro.

5. La procedura di trasformazione del contratto a tempo indeterminato deve essere avviata prima della scadenza del contratto a tempo determinato.
6. Conformemente all'art. 8 CCNL dell'1.4.99,il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire sono oggetto di concertazione preventiva".
7. L'Amministrazione deve assicurare la partecipazione alle procedure selettive anche dei lavoratori di cui all'art.. 8,comma 6, del presente regolamento.
8. A tal fine, l'accertamento dei requisiti attitudinali e professionali dei candidati può essere effettuato anche mediante valutazione di una Lettera Motivazionale presentata dal candidato e di apposita Attestazione Finale del Dirigente Responsabile del Progetto dell'attività svolta e dei risultati formativi conseguiti dal lavoratore.

L'.art. 3.comma 11,del decreto legge n.726/1984, convertito con modificazioni dalla legge n.863/04 recita testualmente che la conversione del CFL, in un rapporto a tempo indeterminato possa avvenire "nel corso del suo svolgimento". Si ritiene, pertanto,che la procedura di trasformazione del contratto a tempo indeterminato debba essere avviata prima della scadenza del contratto a tempo determinato.

## Articolo 13
## (Divieti)

1. Non potranno essere utilizzati i contratti di formazione e lavoro qualora l'ente:

– abbia proceduto nei 12 mesi precedenti a dichiarazione di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale, salvo che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di professionalità diverse da quelle dichiarate in eccedenza;

– non abbia confermato almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto 24 mesi precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità correlati ad eventi eccezionali o non prevedibili.

2. I contratti di formazione e lavoro non potranno essere ripetuti con progetti dello stesso contenuto e con gli stessi soggetti che già hanno usufruito del contratto in questione.

3 I lavoratori potranno stipulare i contratti di formazione e lavoro una sola volta con lo stesso ente,

Ai fini della conversione del CFL si ritiene che non sia necessario ricorrere ad una nuova procedura selettiva pubblica, ma si possa procedere anche e solo al semplice accertamento selettivo ed alla certificazione del livello di idoneità acquisito dai lavoratori, con riferimento ovviamente al contenuto professionale dei posti da conferire.

## Articolo14

## (Rinvio)

l. Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento sono osservato le disposizioni contenute nel Regolamento comunale recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi o, in mancanza, le disposizioni contenute nel Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487 e successive modificazioni ed integrazioni, per le parti non incompatibili con quanto previsto dall'art. 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni. Sono, inoltre, osservate le disposizioni contenute nel CCNL,Compiuto Regioni e Autonomia Locali dell'1.4.99 e successive modificazioni e integrazioni.

## Articolo 15

## (Entrata in vigore)

1. Il presente Regolamento entra in vigore all’atto della sua pubblicazione all’Albo Pretorio Comunale.

# ALLLEGATO A.

IPOTESI PER VALUTAZIONE CURRICULUM

CONCORRENTE: _____

ELEMENTI ESSENZIALI E SINTETICI DEL CURRICULUM

A – ATTIVITÀ DI STUDIO
B – ATTIVITÀ DI FORMAZIONE
C – ATTIVITÀ DI LAVORO

**A – VALUTAZIONE ATTIVITÀ DI STUDIO – PUNTI 10**

1. Titolo di studio richiesto dal progetto:……
2. Titolo di studio di ordine superiore a quello richiesto dal progetto: ……..
3. Titolo di studio diverso da quello richiesto dal progetto, di grado pari o superiore

**B — VALUTAZIONE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE — PUNTI 20**

1. Specializzazione particolare conseguita unitamente al titolo di studio: ……
2. Specializzazione conseguita successivamente al titolo di studio: …….
3. Iscrizione a ordini professionali: .....
4. Abilitazioni professionali: .....
5. Corso di formazione con esame finale: .....
6. Corso di formazione per almeno n. __ ore.....
7. Corso di aggiornamento per almeno n. __ore:.....
8. Attività di docenza:.....
9. Pubblicazioni (libri, saggi, articoli, etc.): .....
10. Altri .....

**C — VALUTAZIONE ATTIVITÀ DI LAVORO — PUNTI 10**

Viene valutato il servizio prestato alle dipendenze della Pubblica Amministrazione, alle dipendenze di Ditte private o svolto in posizione autonoma ma verificabile, purché trattasi di attività identica o analoga o comunque attinente in maniera specifica alla posizione di lavoro richiesta per la realizzazione del progetto.

**GIUDIZIO SINTETICO COMPLESSIVO**

**VALUTAZIONE PUNTI _____/40**

# ALLEGATO B

## IPOTESI
## PER VALUTAZIONE COLLOQUIO

Nel Colloquio sono valutate la. preparazione professionale, le attitudini e le motivazioni del concorrente in relazione alle finalità del progetto, nonché il grado di conoscenza delle apparecchiature informatiche più diffuse e una lingua straniera.

Il Colloquio tende ad accertare la maturità e la professionalità del concorrente, con riferimento all'attività che i medesimi sono chiamati a svolgere e, in particolare:
- Proprietà di esposizione di linguaggio
- della conoscenza delle dinamiche del ..... ……(vedi finalità progetto) e della conoscenza del territorio
- di ipotesi di progettualità ... (vedi finalità progetto) e delle relative ipotesi di soluzione, con riferimento a
- della conoscenza delle normative generali e settoriali riferite sia all'ordinamento e attività degli Enti Locali, sia alle problematiche legate al progetto, (altre voci) .....

utilizzando come scala di valori per ognuna delle voci il giudizio sintetico: ottimo, distinto, buono, sufficiente, insufficiente, mediocre, negativo; da tradurre poi nell'attribuzione del punteggio complessivo.

In concreto, di seguito si propone una ipotesi di schema per la valutazione del Colloquio di ogni singolo concorrente:

CONCORRENTE: _____

| ELEMENTI DI VALUTAZIONE | SCALA VALORI | PUNTEGGIO MOTIVAZIONE GIUDIZIO |
|---|---|---|
| 1. Proprietà di esposizione e di linguaggio | ottimo, distinto, buono, sufficiente, insufficiente, mediocre, negativo; | |
| 2. Capacità di sintesi | idem | |
| 3. Conoscenza dinamiche del …. | idem | |
| 4. Conoscenza Territorio | idem | |
| 5. Conoscenza Apparecchiature Informatiche più diffuse e di almeno una lingua straniera | idem<br>idem | |
| 6. Conoscenza normative generali e settoriali riferite sia alle problematiche legate al progetto e sia all'ordinamento e all'attività dell'Ente | idem | |
| 7. Conoscenze normative generali e particolari del rapporto di pubblico impiego | idem | |