



UNIONE LOMBARDA DEI COMUNI DI BELLUSCO E MEZZAGO

Provincia di Monza e della Brianza

**APPROVAZIONE REGOLAMENTO MODALITÀ RECLUTAMENTO PER LE ASSUNZIONI
DI PERSONALE CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO.**

REGOLAMENTO APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA DELL'UNIONE N.62 DEL 15/12/2020

REGOLAMENTO MODALITÀ DI RECLUTAMENTO PER LE ASSUNZIONI DI PERSONALE CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO.

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 può prevedere la stipula di 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 dell'art. 16 del Decreto Legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla Legge 19 luglio 1994, n.451, nonché all' art. 3 del CCNL 14 settembre 2000 e art. 36 Dlgs. 165/2001.
2. Nell'ambito delle forme contrattuali flessibili di assunzione, 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 che abbiano compiuto i 18 anni e non abbiano superato i 32 anni (31 anni e 364 giorni) alla scadenza del bando e che siano in possesso dei requisiti richiesti per l'assunzione nelle Pubbliche Amministrazioni o di quelli specifici per particolari profili professionali.
4. Nella predisposizione del contratto di formazione e lavoro verrà garantito il rispetto del principio di pari opportunità e non discriminazione di cui al Dlgs. 198 / 2006 e 57 Dlgs. 165/ 2001.

ART.2 TIPOLOGIE DI CONTRATTO E ATTIVITA' FORMATIVE

1. Potranno essere attivate le seguenti tipologie di contratto di formazione e lavoro sia con rapporto full-time che part-time:
 - a) per l'acquisizione di professionalità elevate (cat. D)
 - Durata massima di contratto: 24 mesi
 - Formazione prevista 130 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 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 e antinfortunistica.
2. Per l'area della vigilanza le ore minime di formazione riguardano le materie attinenti la specifica professionalità connessa al relativo profilo professionale.
3. Ai sensi del c. 9 dell'art.3 del CCNL 14/09/2000, le eventuali ore aggiuntive di formazione rispetto a quelle di cui all' art. 16 -5°comma – D.L. n.°299/1994, convertito dalla L. n° 451/ 1999 e riportate precedenti punti 1. lett. a) e b) e 2, non sono retribuite.
4. Il progetto di formazione non è un atto di rilevanza meramente interna all' ente in quanto deve essere presentato alla Commissione Regionale per la Lombardia per le politiche attive e preventive del lavoro. Solo dopo aver ottenuto l'approvazione del progetto si può procedere all'assunzione, stipulando in forma scritta il contratto di formazione e lavoro con il vincitore della selezione.

5. 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 risoluzione per giusta causa, si intenderà risolto di diritto, ferma restando la possibilità di trasformazione a tempo indeterminato di cui al successivo art. 8.
2. Lo stesso non potrà essere prorogato o rinnovato salvo che si verifichino i seguenti eventi, oggettivamente impeditivi alla formazione stessa, quali gravidanza e puerperi, astensione facoltativa post-partum e infortunio sul lavoro. 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 (Cat. B e C) e pari a due mesi per i contratti di 24 mesi (Cat. D).
 - b) nelle ipotesi di malattia o 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. Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro viene corrisposto il trattamento tabellare corrispondente al profilo di assunzione (B1 - B3 - C1 - D1 e D3).
2. Il trattamento economico sarà costituito in conformità a quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti al momento dell'assunzione.
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. Responsabile dell'intera procedura e della adozione dei relativi provvedimenti, è il Responsabile del Servizio Personale.
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 ivi comprese le disposizioni riferite a riserve, precedenza o preferenze.
2. Le prove d' esame per le selezioni di assunzione avverranno secondo quanto previsto dal presente regolamento e consistono:
 - a) per i profili funzionali della categoria D: in due prove scritte, una delle quali a contenuto teorico/pratico ed in una prova orale, comprendente l'accertamento della conoscenza della lingua inglese e dell'uso di apparecchiature ed applicazione informatiche più diffuse. La prova orale verte sulle materie oggetto delle prove scritte e sulle altre indicate nel bando di

concorso. I voti sono espressi, di norma, in trentesimi. Conseguono l'ammissione alla prova orale i candidati che abbiano riportato in ciascuna prova scritta una votazione di almeno 21/30. La prova orale si intende superata con una votazione di almeno 21/30. Il punteggio finale è dato dalla somma della media dei voti conseguiti nelle prove scritte o pratiche o teorico/pratiche e della votazione conseguita nella prova orale.

- b) per i profili funzionali della categoria C1 e B3: in una prova scritta, anche a contenuto pratico o teorico pratico ed in una prova orale comprendente l'accertamento della conoscenza di una lingua straniera, tra quelle indicate dal bando e la verifica della conoscenza dell'uso di apparecchiature ed applicazioni informatiche più diffuse. Conseguono l'ammissione alla prova orale i candidati che abbiano riportato nella prova scritta e sulle altre indicate nel bando e si intende superata con una votazione con una votazione di almeno 21/30.

Il punteggio finale è dato dalla somma del voto conseguito nella prova scritta o pratica o teorico/pratica del voto conseguito nella prova orale.

I bandi di concorso possono stabilire che una delle prove scritte per l'accesso ai profili funzionali della categoria D, o l'unica prova scritta per le categorie inferiori consista in una serie di quesiti a risposta sintetica. Per i profili funzionali delle categorie inferiori alla D, il bando di concorso relativo può stabilire che le prove consistano in appositi test bilanciati, da risolvere in un tempo predeterminato, ovvero in prove pratiche attitudinali tendenti ad accertare la maturità e la professionalità dei candidati, con riferimento alle attività che i medesimi sono chiamati a svolgere.

3. Qualora le circostanze o il profilo professionale lo richiedano oppure nei casi in cui si preveda un notevole numero di partecipanti oppure pervengano più di 15 domande di ammissione l'Unione potrà far ricorso alla preselezione.
4. Al bando deve essere assicurata ampia diffusione tramite pubblicazione all' Albo Pretorio on line, sul sito istituzionale dell'Unione e nella pagina "Amministrazione Trasparente" sottosezione "Bandi di concorso".
5. All'espletamento della selezione provvederà un'apposita commissione nominata nel rispetto dell'art. 57 del Decreto L.gs n. 165/2001 con determinazione del Responsabile del servizio personale.
6. Potranno essere previsti membri aggiunti per la verifica della lingua inglese e delle materie informatiche.
7. Sarà riservata ai bandi di selezione, la fissazione del termine per la presentazione delle domande che non potrà essere inferiore a 15 giorni dalla data di pubblicazione all'albo on line, la definizione puntuale di quelle che costituiranno le caratteristiche di dettaglio tecnico/metodologiche e organizzative di ciascuna procedura selettiva indetta.
8. Per partecipare alla selezione il candidato dovrà effettuare il pagamento della tassa di concorso di € 10,00 con modalità indicate nell'avviso.

ART.6

DOMANDA DI PARTECIPAZIONE

1. Nel rispetto del termine di cui all' art. 5 – comma 7 – le domande di ammissione redatte in carta semplice, debitamente sottoscritte, devono essere indirizzate all' UNIONE LOMBARDA DEI COMUNI DI BELLUSCO E MEZZAGO e presentate direttamente all' Ufficio protocollo dell'UNIONE o a mezzo Posta Elettronica Certificata ovvero inviate a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento. Come termine di presentazione vale, nel primo e secondo caso rispettivamente il timbro dell'ufficio protocollo il quale rilascerà idonea ricevuta e la data d'arrivo della PEC, mentre nel terzo caso fa fede il timbro a data dell'Ufficio Postale accettante. Non sono considerate presentate in tempo utile le domande inviate a mezzo posta che, seppur spedite entro i termini previsti, siano pervenute all'ufficio protocollo dell'Ente Unione oltre il 5° giorno successivo alla scadenza prevista dal bando. Il termine è perentorio e non potrà essere inferiore ai 15 giorni dalla data di pubblicazione all'albo pretorio on line;

qualora il giorno di scadenza sia festivo, la scadenza stessa è prorogata di diritto al primo giorno seguente non festivo.

2. Nella domanda i candidati devono dichiarare sotto la loro personale responsabilità:
 - a. l'indicazione della selezione alla quale intendono partecipare
 - b. il cognome, nome e luogo di nascita, nonché la residenza e il recapito presso il quale indirizzare eventuali comunicazioni relative alla selezione e indirizzo mail
 - c. codice fiscale
 - d. lo stato civile e l'eventuale numero di figli
 - e. il Comune dove sono iscritti nelle liste elettorali, ovvero i motivi della non iscrizione o della cancellazione dalle liste medesime
 - f. le eventuali condanne penali riportate e gli eventuali procedimenti penali in corso. In caso negativo dovrà essere dichiarata l'inesistenza di condanne penali e/o di procedimenti penali
 - g. il titolo di studio conseguito e richiesto per la partecipazione al concorso, specificando in quale data e presso quale istituto è stato conseguito e la valutazione riportata, nonché eventuali altri titoli di studio dei quali il concorrente sia in possesso
 - h. il possesso della patente di guida di cat. B
 - i. la conoscenza della lingua inglese
la conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse ai sensi dell'art. 37 del D. Lgs. N° 165/2001
 - j. l'accettazione, in caso di assunzione, di tutte le disposizioni che regolano lo stato giuridico ed economico dei dipendenti dell'Unione Lombarda dei Comuni di Bellusco e Mezzago
 - k. il possesso dei singoli requisiti previsti nel bando. Per l'ammissione alle procedure di selezione per la categoria di accesso all'area della Polizia Locale, sono altresì richiesti i requisiti seguenti:
 - cittadinanza italiana
 - idoneità fisica alle mansioni di Agente di Polizia Locale (per idoneità fisica si intende il possesso di sana e robusta costituzione immune da imperfezioni fisiche pregiudizievoli allo svolgimento dei compiti di istituto – in particolare si richiedono: normalità del senso cromatico e luminoso, acutezza visiva, conservata capacità uditiva)
 - possesso dei requisiti psico-fisici necessari per il porto d'armi riconducibili a quelli richiesti per il porto d'armi per difesa personale (D.M. 28.04.98)
 - non avere prestato servizio civile per cui, ai sensi dell'art. 15 – comma 7 – L. 8.7.1998 n° 230, è vietato partecipare ai concorsi per impieghi che comportino l'uso delle armi (previsto dall'art. 17 del vigente Regolamento di Polizia Locale e dell'armamento)
 - godimento dei diritti civili e politici
 - l. eventuali ausili e tempi aggiuntivi necessari per lo svolgimento delle prove (solo nel caso di portatori di handicap)
 - m. eventuali servizi prestati presso Pubbliche Amministrazioni nonché le cause di risoluzione di eventuali precedenti rapporti di impiego presso le stesse

Ai sensi del D.P.C.M. 07.02.1994 n.°174, sono ammessi alla procedura di selezione i cittadini degli stati membri della U.E. in possesso dei seguenti requisiti:

- a. godimento dei diritti civili e politici anche negli Stati di appartenenza o di provenienza
- b. tutti gli altri requisiti previsti per i cittadini italiani, fatta eccezione della titolarità della cittadinanza italiana
- c. adeguata conoscenza della lingua italiana scritta e parlata

3. L'Amministrazione non assume responsabilità per la dispersione di comunicazioni dipendente da inesatte indicazioni del recapito da parte del concorrente oppure di mancata o tardiva comunicazione del cambio di indirizzo indicato nella domanda, né per eventuali disguidi postali o telegrafici o comunque imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o forza maggiore.
4. Alla domanda di partecipazione alla selezione occorre allegare oltre alla ricevuta del versamento della tassa concorsuale, anche la documentazione indicata nel bando, oltre che un elenco in carta libera in duplice copia, sottoscritto dal concorrente, dei titoli e dei documenti presentati.
5. Contestualmente alla domanda e, relativamente agli stati, fatti o qualità personali, dichiarazioni sostitutive rese ai sensi del D.P.R.28 dicembre 2000, n° 445.
6. Ogni bando recherà in allegato il modello di domanda di partecipazione alla selezione ritirabile senza alcun costo, dagli interessati.

ART.7 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, a condizione che il progetto di formazione sia stato approvato dalla Commissione Regionale per le politiche del lavoro. A parità di punteggio si applicheranno le preferenze e precedenzae previste dalla vigente normativa.
2. Il dipendente prima dell'assunzione verrà sottoposto a visita medica preventiva finalizzata ad escludere patologie incompatibili con le mansioni ascrivibili alla categoria giuridica e profilo professionale richiesto nel progetto.
3. Per quanto non previsto dal presente regolamento, si rinvia alle disposizioni di legge, regolamentari e contrattuali in vigore.

ART.8 SCADENZA DEL CONTRATTO ED EVENTUALE TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO

1. Alla scadenza del contratto di formazione e lavoro il Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente assunto con il CFL attesterà con una relazione 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 dalla sospensione stessa:
 - 1) malattia
 - 2) gravidanza e puerperio
 - 3) astensione facoltativa post-partum
 - 4) infortunio sul lavoro

L'Unione dei Comuni di Bellusco e Mezzago, compatibilmente con le disposizioni normative tempo per tempo vigenti in materia di assunzione del personale a tempo indeterminato, ha facoltà di trasformare tutti o alcuni dei contratti di formazione e lavoro in contratto a tempo indeterminato nei limiti delle disponibilità d'organico. La eventuale trasformazione avverrà mediante selezione mirata all'accertamento dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire.

4. 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
 - 3) Il dipendente assunto sarà sottoposto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita dall' art. 14/bis del CCNL del 7.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni
5. Dalla eventuale data di assunzione a tempo indeterminato iniziano a decorrere i 5 anni (cinque anni) prima dei quali non può essere concessa la mobilità.

ART. 9

DISPOSIZIONI FINALI SUI CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

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 14/9/2000 ed ai vigenti Regolamenti comunali.