

DISCIPLINA DEI CONTRATTI DI FORMAZIONE LAVORO

1 Scopo e campo di applicazione

Il presente regolamento disciplina l'individuazione delle modalità di assunzione e dei criteri normativi del rapporto di lavoro per l'utilizzo di contratti di formazione e lavoro di cui all'articolo 33 del CCNL Integrativo - Comparto Sanità - del 20.09.2001.

I contratti per i quali l'Agenzia può addivenire alla stipula sono quelli individuati attraverso la predisposizione di appositi progetti di formazione e lavoro nell'ambito della programmazione del fabbisogno del personale.

2 Destinatari

Candidati alle procedure di selezione previste.

3 Contenuti

3.1 – Tipologia di contratti

1. Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato:
 - a. per l'acquisizione di professionalità elevate;
 - b. per agevolare l'inserimento lavorativo mediante una esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.
2. Sono previste, pertanto, due distinte tipologie del contratto di formazione e lavoro:
 - a. Tipologia A: durata massima di 24 mesi ed è mirata ad agevolare l'inserimento di professionalità elevate o intermedie ed è caratterizzata da un significativo contenuto formativo differenziato in relazione alla professionalità oggetto del progetto;
 - b. 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 considerate:
 - a. di Tipologia A, le professionalità inserite nella categoria D;
 - b. di Tipologia B, le professionalità inserite nelle categorie C e BS.

I contratti di formazione e lavoro possono essere stipulati anche con rapporti di lavoro a tempo parziale, qualora ciò corrisponda alle esigenze organizzative dell'ente espresse nella programmazione triennale del fabbisogno del personale. Della scelta del rapporto che si vuole costruire (a tempo pieno o a tempo parziale) si 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.

3.2 – 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'Agenzia, 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 articolo 1.
3. Nella predisposizione del progetto di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta e indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n.125. Il progetto nello specifico deve contenere:

A. CONTENUTI

- I. denominazione dell'Ente proponente e sua sede legale;
- II. indicazione della sede operativa ove saranno occupati i lavoratori assunti;
- III. nominativo del responsabile del progetto;
- IV. il numero dei dipendenti in servizio;
- V. la descrizione dell'attività istituzionale dell'ente;
- VI. la situazione aggiornata dei contratti di formazione e lavoro eventualmente in atto;
- VII. la tipologia di professionalità da acquisire, mansioni, categoria di inquadramento, livello retributivo;
- VIII. le modalità di svolgimento dell'attività formativa (in proprio/tramite soggetti esterni)
- IX. l'indicazione dei numeri di contratti da stipulare;
- X. i titoli di studio richiesti per ogni assunzione;
- XI. il contratto collettivo nazionale del lavoro applicato;
- XII. la categoria e il profilo di entrata e di uscita;
- XIII. la durata del progetto;
- XIV. l'orario di lavoro;
- XV. la durata del modulo formativo teorico/pratico;
- XVI. la descrizione del programma formativo (articolato per materie e quantificazione oraria delle stesse);
- XVII. la sede dell'attività formativa;
- XVIII. la dichiarazione attestante che sono stati mantenuti in servizio almeno il 60% dei lavoratori i cui contratti di formazione e lavoro sono scaduti nei due anni precedenti (per le Amministrazioni che avevano già CFL in essere);

B. MODALITA'

- I. metodi operativi;
- II. attrezzature da utilizzare

3.3 – Formazione

1. Per i lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro, nell'ambito del periodo stabilito di durata del rapporto di lavoro è previsto un periodo obbligatorio di formazione che esclude ogni prestazione lavorativa, nella misura seguente:
 - a. per i contratti di cui alla Tipologia A: non inferiore a 130 ore complessive per le professionalità elevate e a 80 ore complessive per quelle intermedie;

- b. per i contratti di cui alla Tipologia B: non inferiore a 20 ore.
2. L'attività formativa è da intendersi ricompresa all'interno della prestazione lavorativa e deve riguardare la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e la prevenzione ambientale e antinfortunistica.
3. La formazione può essere espletata avvalendosi delle professionalità manageriali, dirigenziali e/o di alta specializzazione interne o esterne all'Agenzia.
4. 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.

3.4 – Norme di accesso

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 nelle pubbliche amministrazioni, utilizzando preferibilmente procedure semplificate.
2. Il bando di selezione deve contenere tutte le indicazioni riferite al reclutamento di personale nelle pubbliche amministrazioni attualmente vigenti.
3. La selezione viene effettuata mediante una prova d'esame che consisterà in una prova scritta ed un colloquio. La valutazione dei titoli potrà essere prevista dal bando di selezione in relazione al profilo da selezionare.
Il punteggio disponibile è il seguente:
 - a. eventuale valutazione di titoli: massimo punti 20 (venti);
 - b. valutazione della prova scritta: massimo punti 40 (quaranta);
 - c. valutazione della prova orale: massimo punti 40 (quaranta).
4. L'avviso deve essere pubblicato, per un periodo non inferiore a quindici giorni, integralmente all'Albo dell'Agenzia.
5. La graduatoria, formata da una Commissione Esaminatrice costituita e operante per la selezione in questione, è preordinata esclusivamente alla realizzazione dello specifico progetto che l'Agenzia intende realizzare e non potrà essere utilizzata per altre assunzioni.
6. La Commissione è nominata con apposito provvedimento del Direttore Generale ed è così composta:
 - ✓ Presidente: Il Dirigente Responsabile del Progetto;
 - ✓ n.2 componenti individuati fra due dipendenti aventi un profilo funzionale non inferiore alla categoria D;
 - ✓ Segretario: un dipendente amministrativo.

3.5 Eventuale valutazione dei titoli

1. Viene demandata alla commissione, qualora prevista dal bando di selezione, la valutazione dei titoli in relazione alla qualifica specifica del contratto di formazione e lavoro da attivare.
2. Il punteggio attribuito dalla Commissione per la valutazione del curriculum è globale e pertanto si esprime con un giudizio sintetico complessivo.

3.6 – Requisiti

1. Per l'ammissione alla selezione è richiesto il possesso dei requisiti minimi:

- a. cittadinanza italiana o di uno stato membro dell'Unione Europea ovvero i requisiti previsti dall'art.38 del D. Lgs. 165/2001, così come modificato dalla Legge n. 97 del 06.08.2013 o di essere titolare di permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo;
- b. idoneità fisica alla mansione specifica della corrisponde profilo;
- c. età non inferiore ad anni 18 e non superiore ad anni 32.

Non possono accedere coloro che siano esclusi dall'elettorato attivo e coloro che siano stati destituiti o dispensati dall'impiego presso pubbliche amministrazioni ovvero licenziati dalle stesse.

2. A seconda della tipologia del progetto gli ulteriori requisiti saranno indicati nel singolo bando.
3. Tutti i requisiti prescritti per l'ammissione alle selezioni, compresi quelli che danno titolo ad eventuali riserve o titoli di preferenza o precedenza alla attivazione del contratto, devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nel bando di selezione per la presentazione delle domande di ammissione.

3.7 – Prove d'esame

1. Le prove d'esame consisteranno:
 - a. in una prova scritta consistente in domande a risposta sintetica ovvero in elaborazione di temi riguardanti l'oggetto del progetto. La prova potrà comprendere anche domande intese ad accertare la conoscenza informatica e di una lingua inglese
 - b. una prova colloquio che tenderà 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, nonché nozioni legislative riguardanti la Pubblica Amministrazione e nozioni afferenti.
2. La Commissione Esaminatrice valuta collegialmente sia la prova scritta che la prova colloquio, formula un giudizio sintetico e ne attribuisce il punteggio.
3. Per poter accedere al colloquio il candidato deve aver raggiunto un punteggio di almeno 28/40 nella prova scritta.

Per essere ritenuto idoneo e classificarsi in posizione utile in graduatoria il candidato dovrà riportare un punteggio di almeno 28/40 anche nel colloquio.

3.8 – Contratto

1. Il contratto individuale di lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'articolo 24 del CCNL del 21 maggio 2018, 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 e 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'avvio.
4. Il Dirigente responsabile del progetto, contestualmente al contratto, fissa gli obiettivi di realizzazione dello stesso e dell'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 fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione, il contratto può essere prorogato per periodo corrispondente a quello di durata della sospensione della stessa:
 - a. malattia
 - b. gravidanza e puerperio, astensione facoltativa post-partum
 - c. infortunio sul lavoro.
 7. Prima della scadenza del termine stabilito il contratto può essere risolto esclusivamente per giusta causa.

3.9 – Trattamento economico

1. Il trattamento economico del lavoratore assunto con contratto di formazione e lavoro è costituito:
 - a. dal trattamento tabellare iniziale corrispondente all'inquadramento previsto dal contratto di formazione lavoro escluse le indennità di tipo professionale;
 - b. dalle maggiorazioni connesse alle modalità effettive di svolgimento della prestazione previste dai contratti collettivi di lavoro;
 - c. dalla tredicesima mensilità;
 - d. dagli altri compensi o indennità connessi alle specifiche caratteristiche della effettiva prestazione lavorativa, se e in quanto dovute.

3.10 – Disciplina normativa

1. La disciplina normativa è quella prevista per i lavoratori a tempo determinato di cui agli artt. 57 e 58 del CCNL del 21 maggio 2018, con le seguenti eccezioni:
 - a. la durata del periodo di prova è pari a due mesi di prestazione effettiva per i contratti stipulati ai sensi della Tipologia A ed a un mese per quelli della Tipologia B;
 - b. nelle ipotesi di malattia o 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

3.11 Attestazione

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

3.12 – Trasformazione del contratto

1. Il contratto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 3, comma 1, 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 coerenti alla qualifica 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.

La trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato viene disposta con provvedimento del Direttore Generale, previa valutazione finale relativa alla realizzazione del progetto, da operarsi a cura del Dirigente Responsabile del progetto.

Tale valutazione avrà per oggetto:

- a. risultati ottenuti nelle prestazioni rese;
 - b. impegno 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.
4. La procedura di trasformazione del contratto a tempo indeterminato deve essere avviata prima della scadenza del contratto a tempo indeterminato.
 5. La procedura di trasformazione del contratto a tempo indeterminato deve essere avviata prima della scadenza del contratto a tempo indeterminato.

3.13 Divieti

1. Non potranno essere utilizzati contratti di formazione e lavoro qualora l'Ente:
 - a. 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;
 - b. non abbia confermato almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità correlati ad eventi eccezionali e imprevedibili.
2. I contratti di formazione e lavoro non potranno essere ripetuti con progetti dello stesso contenuto e con gli stessi soggetti che hanno già usufruito del contratto in questione.
3. I lavoratori potranno stipulare i contratti di formazione e lavoro una sola volta

3.14– Rinvio

Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento sono osservate le disposizioni contenute nella vigente normativa in materia di accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi. Sono inoltre osservate le disposizioni contenute nei CCNL- Comparto Sanità -vigenti.

3.15– Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il primo giorno del mese successivo dell'avvenuta pubblicazione sull'Albo Pretorio online.

4 Responsabilità

Non ci sono indicazioni in merito

Attività	Figure responsabili					

Legenda: R= *Responsabilità generale sull'attività all'attività*

C=*Collaborazione*

I= *Informazione sull'attività*

R*= *Responsabilità relativa allo specifico ambito di competenza*

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: VISINTIN ROBERTO

CODICE FISCALE: VSNRRT69E24Z133P

DATA FIRMA: 07/07/2021 15:02:26

IMPRONTA: 3B3E769D1126A143E1CD27D9CD25E4FAEF7C8859BD433DE4CD4EFDF8E4E4FE95
EF7C8859BD433DE4CD4EFDF8E4E4FE9519D65C711CC0D3E21B18D663FD4B8778
19D65C711CC0D3E21B18D663FD4B87783BB9E3242B315022DD3518490A880B10
3BB9E3242B315022DD3518490A880B102A395163BA73195736B81970C811F1CF