
DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N. 889 del 11 OTT. 2017

Il Direttore Generale dottore Andrea CONTI

su proposta del Direttore della Struttura Complessa Gestione Risorse Umane

adotta la seguente deliberazione:

Oggetto: Regolamento per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro dell'ASL5 Spezzino. Modifica.

Oneri derivanti dall'adozione del Provvedimento:

di cui a carico del corrente esercizio: //

Aut. _____ - C.E. _____

- Premesso che con delibera n. 735 del 17/08/2017 è stato approvato il Regolamento per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro dell'ASL 5 Spezzino;
- Accertata la necessità di modificare il regolamento in argomento nella parte in cui norma le prove d'esame distinguendo quanto previsto per l'acquisizione di professionalità elevate (contratti di tipo A) rispetto a quanto previsto per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio (contratti tipo B);
- Conseguentemente si ritiene necessario modificare il comma 3 dell'art. 5 nel seguente testo:

3. La selezione viene effettuata mediante valutazione dei titoli e di una prova d'esame che consisterà per la tipologia A in una prova scritta e un colloquio e per la tipologia B in un colloquio.

Il punteggio disponibile per la tipologia A è il seguente:

- Valutazione dei titoli: massimo punti 20 (venti);
- Valutazione prova scritta: massimo punti 40 (quaranta);
- Valutazione prova orale: massimo punti 40 (quaranta)

Il punteggio disponibile per la tipologia B è il seguente:

- Valutazione dei titoli: massimo punti 20 (venti);
- Valutazione prova orale: massimo punti 80 (ottanta)

nonché l'art. 8 aggiungendo dopo il comma 1 il comma 2, così come risultanti dal seguente testo:

1. Le prove d'esame per la tipologia A consisteranno 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 straniera;
- una prova colloquio che tenderà a verificare l'attitudine del candidato a perseguire le finalità del progetto approvato, nonché a verificare le conoscenze di legislazione e organizzazione delle Aziende sanitarie.

2. La prova d'esame per la tipologia B consisterà in:

- una prova colloquio che tenderà a verificare l'attitudine del candidato a perseguire le finalità del progetto approvato, nonché a verificare le conoscenze di legislazione e organizzazione delle Aziende sanitarie e ad accertare le conoscenze informatiche di base.

- Valutato altresì che, al fine di dare maggiore celerità alla procedura concorsuale, appare necessario ridurre la soglia del numero di candidati al di sopra del quale verrà fatta la prova preselettiva da 50 (cinquanta) a 40 (quaranta), modificando pertanto il comma 5, ora diventato 6 per le modifiche di cui sopra, dell'art. 8 del suddetto Regolamento nel seguente testo:

6. Qualora il numero dei candidati ammessi alla selezione sia superiore a 40 (quaranta) i candidati saranno sottoposti ad una prova preselettiva composta da quesiti a risposta multipla. Alla prova concorsuale accederanno i primi 25 classificati più i pari merito. I questi della prova preselettiva saranno ripartiti tra quiz specifici delle Aziende Sanitarie, nonché quiz di cultura generale e di logica;

- Osservato che di tali modifiche è stata data informativa alla OO.SS.;
- Ritenuto di riapprovare il Regolamento per la disciplina dei contratti di formazione così come modificato nel testo allegato parte integrante e sostanziale (allegato 1) al presente atto;

IL DIRETTORE GENERALE

In virtù dei poteri conferitigli con delibera di Giunta Regionale n. 731 del 29/7/2016;

su parere conforme del Direttore Amministrativo F.F. e del Direttore Sanitario

DELIBERA

1. di considerare la premessa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di riapprovare il Regolamento per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro, così come modificato nel testo allegato parte integrante e sostanziale al presente provvedimento (allegato 1);
3. di dare atto che il suddetto Regolamento entrerà in vigore a far data dal giorno di pubblicazione del presente provvedimento;
4. di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri di spesa;
5. di pubblicare copia del presente provvedimento sul sito istituzionale aziendale ai fini della massima trasparenza ed accessibilità totale, ai sensi della vigente normativa, e di pubblicarlo altresì all'Albo Pretorio Informatico di questo Ente, ai sensi dell'art. 32 della L. n. 69/2009 s.m.i..

IL PROPONENTE
Il Direttore Struttura Complessa
Gestione Risorse Umane
(dottor Giovanni FRANDI)

PER LA REGISTRAZIONE CONTABILE
Il Direttore della Struttura Complessa
Gestione delle Risorse
Economiche e Finanziarie
(dottor Fabio CARGIOLLI)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO F.F.
(dottor Fabio CARGIOLLI)

IL DIRETTORE SANITARIO
(dottoressa Maria Antonietta BANCHERO)

IL DIRETTORE GENERALE
(dottor Andrea CONTI)

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEI CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

TITOLO I- PRINCIPI GENERALI

Articolo 1 – Campo di applicazione

1. Il presente Regolamento disciplina l'individuazione delle modalità di assunzione e dei criteri normativi del rapporto di lavoro per l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro di cui all'art. 33 del CCNL Integrativo Comparto Sanità del 20/09/2001.
2. I contratti per i quali l'Azienda 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.

Articolo 2 – 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 professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.
2. Sono previste pertanto due tipologie di contratto formazione e lavoro:
 - a. Tipologia A: durata massima di 24 mesi (non rinnovabile) ed è mirata all'acquisizione di professionalità elevate ed è caratterizzata da un significativo contenuto formativo;
 - b. Tipologia B: durata massima di 12 mesi (non rinnovabile) 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 di:
 - a. Tipologia A: le professionalità inserite nella categoria D;
 - b. Tipologia B: le professionalità inserite nella categoria C e BS.
4. 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 del fabbisogno del personale. Della scelta del rapporto che si vuole costruire (a tempo pieno o a tempo parziale) si dovrà tenere 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.

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'Azienda, per le quali si richiede un qualificato intervento formativo.
2. Nel progetto deve essere identificata la professionalità la professionalità per la quale è possibile ricorrere, rispettivamente alla tipologia A o B di cui al comma 2 dell'articolo 2.
3. Nella predisposizione del progetto di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta e indiretta di cui alla Legge 125/1991.
4. Il progetto nello specifico deve contenere, oltre le professionalità da acquisire, l'indicazione del numero dei contratti da stipulare, il luogo dove si svolgerà la prestazione e la formazione, il titolo di studio richiesto, il programma di formazione, il soggetto responsabile del corretto svolgimento del programma di formazione, i costi, anche le modalità (metodi

operativi e attrezzature da utilizzare) e i tempi (durata dello svolgimento dell'attività lavorativa e durata dello svolgimento dell'attività formativa).

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:
 - a. per i contratti di cui alla tipologia A: non inferiore a 130 ore complessive;
 - b. per i contratti di cui alla tipologia B: non inferiore a 20 ore complessive;
2. Il suddetto periodo è destinato alla formazione di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro e all'organizzazione del lavoro.
3. I contenuti formativi dovranno essere rapportati alla tipologia e alla durata del contratto.
4. La formazione può essere espletata avvalendosi delle professionalità manageriali, dirigenziali e/o di alta specializzazione interne/esterne all'Azienda.
5. L'attività di formazione deve essere valicata 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.

TITOLO II- ACCESSO E CONTRATTO

Articolo 5 – 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 relative al reclutamento di personale nelle pubbliche amministrazioni attualmente vigente.
3. La selezione viene effettuata mediante valutazione dei titoli e di una prova d'esame che consisterà per la tipologia A in una prova scritta e un colloquio e per la tipologia B in un colloquio.

Il punteggio disponibile per la tipologia A è il seguente:

- a. Valutazione dei titoli: massimo punti 20 (venti);
- b. Valutazione prova scritta: massimo punti 40 (quaranta);
- c. Valutazione prova orale: massimo punti 40 (quaranta)

Il punteggio disponibile per la tipologia B è il seguente:

- a. Valutazione dei titoli: massimo punti 20 (venti);
- b. Valutazione prova orale: massimo punti 80 (ottanta)

4. L'avviso deve essere pubblicato sul BUR e sul sito istituzionale dell'Azienda.
5. La graduatoria, formata da una Commissione costituita e operante per la selezione in questione, è preordinata esclusivamente alla realizzazione dello specifico progetto che l'Azienda intende realizzare e non potrà essere utilizzata per altre assunzioni.
6. La Commissione è nominata con apposito provvedimento del Direttore Generale.
7. La Commissione deve essere così composta:
 - a. Presidente: il Dirigente Responsabile del Progetto;
 - b. n. 2 componenti individuati tra due dipendenti dell'Azienda aventi profilo non inferiore alla categoria D;
 - c. Segretario: un dipendente amministrativo non inferiore alla categoria C.

Articolo 6 – Valutazione dei titoli

1. Il punteggio a disposizione della Commissione per la valutazione dei titoli è così suddiviso:
 - a. Titoli di carriera: massimo 6 punti;
 - b. Titoli accademici e di studio: massimo 4 punti;
 - c. Curriculum formativo e professionale: massimo 10 punti
2. La valutazione dei titoli è effettuata secondo i seguenti criteri:
 - a. Titoli di carriera:
 - Punti 1,20 per anno in posizione in corrispondenza a quella oggetto di selezione;

- Punti 0,80 per anno in posizione inferiore;
- b. Titoli accademici e di studio:
 - Punti 2,50 per ogni Diploma di Laurea;
 - Punti 1,00 per ogni Master post- universitario, abilitazione all'esercizio di una professione.

Non verranno conteggiati i titoli di studio che costituiscono requisito di accesso alla selezione.
- c. Il punteggio attribuito dalla Commissione per la valutazione del curriculum è globale e pertanto si esprime un punteggio sintetico complessivo.

Articolo 7 – Requisiti

1. Per l'ammissione è richiesto il possesso dei seguenti requisiti minimi:
 - a. Cittadinanza italiana o cittadinanza di uno dei paesi dell'Unione europea;
oppure
i familiari di un cittadino dell'Unione europea non aventi la cittadinanza di uno Stato membro, titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente;
oppure
i cittadini di Paesi terzi titolari del permesso di soggiorno CE per soggiorni di lungo periodo o dello status di rifugiato o di protezione sussidiaria;
 - b. Idoneità fisica all'impiego;
 - c. Avere un' età compresa tra 18 e 32 anni;
2. Non possono accedere coloro che siano esclusi dall'elettorato attivo e coloro che siano stati destituiti o dispensati dall'impiego presso le pubbliche amministrazioni, per aver conseguito l'impiego mediante la produzione di documenti falsi o viziati da un'invalidità non sanabile, ovvero licenziati dalle stesse, ovvero hanno riportato condanne che comportino l'interdizione dai pubblici uffici;
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 nomina devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nel bando di selezione per la presentazione delle domande di ammissione.

Articolo 8 - Prove d'esame

1. Le prove d'esame per la tipologia A consisteranno in:
 - a. 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 straniera;
 - b. una prova colloquio che tenderà a verificare l'attitudine del candidato a perseguire le finalità del progetto approvato, nonché a verificare le conoscenze di legislazione e organizzazione delle Aziende sanitarie.
2. La prova d'esame per la tipologia B consisterà in:
 - a. una prova colloquio che tenderà a verificare l'attitudine del candidato a perseguire le finalità del progetto approvato, nonché a verificare le conoscenze di legislazione e organizzazione delle Aziende sanitarie e ad accertare le conoscenze informatiche di base.
3. La Commissione valuta collegialmente sia la prova scritta sia la prova colloquio, formula un giudizio sintetico e ne attribuisce il punteggio.
4. Per poter accedere al colloquio il candidato deve aver raggiunto un punteggio di almeno 28/40 nella prova scritta.
5. Per essere ritenuto idoneo e classificato in posizione utile nella graduatoria il candidato dovrà riportare un punteggio di almeno 28/40 nel colloquio.
6. Qualora il numero dei candidati ammessi alla selezione sia superiore a 40 (quaranta) i candidati saranno sottoposti ad una prova preselettiva composta da quesiti a risposta multipla. Alla prova concorsuale accederanno i primi 25 classificati più i pari merito. I questi della prova preselettiva saranno ripartiti tra quiz specifici delle Aziende Sanitarie, nonché quiz di cultura generale e di logica.

Articolo 9 – Contratto

1. Il contratto individuale di lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art. 14 del CCNL del 01/09/1995, e deve contenere le 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 per l'accesso agli impieghi, come previsto dall'avviso.
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 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:
 - a. Malattia;
 - b. Gravidanza o puerperio, astensione facoltativa post partum;
 - c. Servizio di leva e richiamo alle armi;
 - d. Infortunio sul lavoro.
7. Prima della scadenza del termine stabilito il contratto può essere risolto esclusivamente per giusta causa.

Articolo 10- 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 e lavoro escluse le indennità di tipo professionale;
 - b. dalle maggiorazioni connesse alle modalità effettive di svolgimento della prestazione previste dai contratti collettivi di comparto;
 - c. dalla tredicesima mensilità;
 - d. dagli altri compensi o indennità connessi alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa, se ed in quanto dovute;
 - e. la contrattazione decentrata può disciplinare l'attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi, utilizzando le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

Articolo 11- Disciplina normativa

1. La disciplina normativa è quella prevista per i lavoratori a tempo determinato, di cui all'art. 17 del CCNL del 01/09/1995 , 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 e a un mese per i contratti stipulati ai sensi 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.

Articolo 12- Attestazione

1. L'Azienda, 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 rilasciato al lavoratore.

Articolo 13- 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 D.L. 726/1984, convertito in L. 863/1984.
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 viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.
4. La trasformazione del contratto a 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 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 all'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. 33 del CCNL del 20/09/2001, 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.

Articolo 14 – Divieti

1. Non potranno essere utilizzati i 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 a 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 possono stipulare i contratti di formazione e lavoro una sola volta.

Articolo 15- Rinvio

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento sono osservate le disposizioni contenute nella vigente normativa in materia di accesso agli impieghi nella Pubblica Amministrazione e le modalità dello svolgimento dei concorsi e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi. Sono inoltre osservate le disposizioni contenute nei CCNL – Comparto Sanità.

Articolo 16 – Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno dell'avvenuta pubblicazione della delibera di approvazione dello stesso.