

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI:

- l'art.3 del D. L. 30 ottobre 1984 n. 726, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 legge 19.12.1984 n. 863 e dall'art. 16 del D. L. 16.5.1994 n. 299, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 comma 1 legge 19.7.1994 n. 451;
 - la legge n. 196 del 24/06/1997 art. 15
 - l'art. 3 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
 - l'art. 85 comma 9 del D. Lgs. n. 276 del 10.9.2003;
 - l'art. 36 comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- che disciplinano l'istituto del contratto di formazione e lavoro;

EVIDENZIATO che:

- questa Amministrazione intende attivare un contratto di formazione e lavoro;
- il contratto di formazione e lavoro rappresenta un particolare tipo di contratto di lavoro a termine che si caratterizza per il fatto di essere stipulato con giovani e, perché, nella sua configurazione, la prestazione lavorativa si collega necessariamente ad un'attività formativa obbligatoria, il cui contenuto e le relative modalità di svolgimento sono definite in uno specifico progetto da sottoporsi all'approvazione degli Organi a ciò preposti;
- il contratto di formazione lavoro (CFL) disciplinato dalle predette disposizioni, è un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato (durata massima: 24 mesi) a "causa mista", che mira ad incentivare l'occupazione giovanile attraverso un percorso professionale e al contempo formativo. Il datore di lavoro, infatti, deve garantire al lavoratore l'istruzione necessaria per acquisire professionalità atte a facilitare l'inserimento nel mondo del lavoro;
- i soggetti che possono essere assunti sono giovani di età compresa tra i 16 (già compiuti e con avvenuto assolvimento dell'obbligo scolastico novennale) e i 32 anni (non compiuti al momento dell'assunzione);
- il C.F.L. è classificato in due tipologie:
 - a) *tipologia A*: per professionalità medio - alte, durata massima del contratto 24 mesi, con attività formativa, non in situazione di lavoro, variabile da 80 a 130 ore;
 - b) *tipologia B*: per basse professionalità, durata massima del contratto 12 mesi, con attività formativa, in situazioni non lavorative, di 20 ore;
- il limite massimo di durata del contratto non può essere superato, mentre, invece, è possibile stipulare un contratto con durata inferiore, in ogni caso mai al di sotto dei 6 mesi;
- è ammesso un periodo di prova che può durare 4 settimane per i contratti fino a 12 mesi e 2 mesi per i restanti contratti;
- per impiegare un giovane con un C.F.L. il datore di lavoro deve predisporre un progetto formativo, che deve essere presentato alla Direzione Regionale del Lavoro, la quale entro 30 giorni, ove sussistano i presupposti di legge, autorizza o meno l'assunzione;

FATTO presente che si rende necessario:

- 1) approvare, per i motivi sopra detti, il regolamento disciplinante le procedure per l'attuazione del contratto di formazione e lavoro;
- questo Comune non ha mai attivato un C.F.L.;
- 2) approvare con successivo atto il C.F.L.

DATO ATTO che in base alla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 8 gennaio 2008 all'oggetto "comunicazioni obbligatorie sulle assunzioni di cui all'articolo 9 bis, comma 2, del decreto legge 510/06 come sostituito dal comma 1180 legge n. 296/2006" i contratti di formazione lavoro debbono essere oggetto di comunicazione;

VISTO lo schema di regolamento disciplinante le procedure per l'attuazione del contratto di formazione e lavoro e che qui si allega per farne parte integrante ed essenziale della presente;

VISTO il parere del Responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane ai sensi dell'art. 49 – 1° comma del D. Lgs. n. 267/2000;

CON voti unanimi e favorevoli resi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

1) di approvare come approva, per i motivi detti in premessa, il regolamento disciplinante le procedure per l'attuazione del contratto di formazione e lavoro composto da 17 articoli e che qui si allega per farne parte integrante ed essenziale della presente;

2) di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – 4° comma del D. Lgs. n. 267/2000.

COMUNE DI PISANO

Provincia di Novara

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEI CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Articolo 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39 della legge 27/12/1997 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 C.C.N.L. 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. 16, 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. 297/2002, 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 - TIPOLOGIE

1. 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 contesto 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 considerate 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 di 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 e 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 vuol costituire (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.

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.

4. Il progetto nello specifico deve contenere:

A. CONTENUTI:

- denominazione dell'Ente proponente;
- indicazione della sede legale;
- il numero dei dipendenti in servizio;
- professionalità da acquisire, mansioni, categoria di inquadramento, livello retributivo;
- l'indicazione del numero dei contratti da stipulare;
- il luogo in cui si svolgerà la prestazione;
- la situazione aggiornata dei contratti di formazione eventualmente in atto;
- 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);
- il titolo di studio richiesto per ogni assunzione;
- il luogo di svolgimento della formazione;
- il programma di formazione, descritto in maniera analitica e particolareggiato;
- il soggetto responsabile del corretto svolgimento del programma di formazione;
- disciplina del rapporto di lavoro, solo per progetti di categoria "B";
- organizzazione del rapporto di lavoro, solo per progetti di categoria "B";
- prevenzione ambientale e antinfortunistica, solo per progetti di categoria "B";
- costi.

B. MODALITA':

- metodi operativi;
- attrezzature da utilizzare.

C. TEMPI:

- durata di svolgimento della attività lavorativa;
- durata di svolgimento della 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:

- per i contratti di cui 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 comprese le norme del presente regolamento, nonché le disposizioni riferite a riserve, precedenza e preferenze di cui al prospetto qui allegato sotto il n. 1, e utilizzando procedure semplificate.

2. La selezione viene effettuata mediante valutazione dei titoli e prova d'esame.

3. Le mansioni da svolgere sono quelle elencate in modo esemplificativo nella declaratoria del contratto collettivo di lavoro allegato A) CCNL 31 marzo 1999 relativo alla sistema di classificazione del personale del comparto regioni enti locali.

4. Secondo la tipologia del C.F.L. la prova di esame consisterà:

a) contratti di cui alla Tipologia "A":

a1) categoria " D " C.C.N.L.: una prova scritta, utilizzando procedure informatiche, e due prove orali, di cui una sulle funzioni oggetto del posto da coprire e l'altra riguardante una lingua straniera.

b) contratti di cui alla Tipologia "B":

b1) categoria " B " C.C.N.L. da adibire ai servizi interni all'Ente: prova pratica di informatica ed una prova orale sulle funzioni oggetto del posto da coprire.

b2) categoria " C " C.C.N.L.: prova pratica di informatica e due prove orali di cui una sulle funzioni oggetto del posto da coprire e l'altra riguardante una lingua straniera.

Articolo 6 – BANDO

1. Il bando di selezione deve contenere tutte le indicazioni riferite al reclutamento di personale nelle pubbliche amministrazioni attualmente vigente.

2. Nello specifico il bando deve contenere:

a) le caratteristiche del contratto di formazione e lavoro (c.f.l.);

b) il trattamento economico;

c) requisiti di ammissione alla selezione e precisamente:

- titolo di studio: Laurea per la tipologia A categoria D, oppure Diploma di scuola media secondaria superiore (Maturità della durata di 5 anni) per la tipologia B categoria C oppure Diploma di scuola media secondaria inferiore per la tipologia B categoria B;
- età non inferiore ai 18 anni e non superiore ai 32 anni;
- cittadinanza italiana o di uno Stato membro dell'Unione Europea;
- godimento dei diritti politici;
- assenza di condanne penali, di procedimenti penali in corso, interdizione od altre misure che escludono dalla nomina agli impieghi presso gli Enti locali, secondo le leggi vigenti;
- non essere stati destituiti, dispensati, dichiarati decaduti o licenziati dall'impiego presso Pubbliche Amministrazioni;
- idoneità fisica all'impiego, che sarà oggetto di accertamento al momento dell'assunzione;
- essere in regola con gli obblighi di leva militare per i concorrenti di sesso maschile;
- I candidati con cittadinanza di uno Stato membro dell'Unione Europea devono possedere i seguenti requisiti:

1) godere dei diritti civili e politici anche negli Stati di appartenenza o provenienza;

2) essere in possesso, fatta eccezione della titolarità della cittadinanza italiana, di tutti gli altri requisiti prescritti per i cittadini della Repubblica;

3) avere adeguata conoscenza della lingua italiana.

Tutti i requisiti prescritti per l'ammissione alla selezione devono essere posseduti alla data di scadenza del termine utile per la presentazione delle domande.

d) le dichiarazioni che devono essere contenute nella domanda di ammissione e precisamente:

1. il cognome e nome, la data ed il luogo di nascita, la residenza e l'eventuale recapito (qualsiasi variazione della residenza e/o del recapito dovrà essere tempestivamente comunicata al Comune mediante lettera raccomandata A. R.);

2. l'indicazione della selezione a cui si intende partecipare;

3. il possesso della cittadinanza italiana o di uno Stato membro dell'Unione Europea;

4. il Comune nelle cui liste elettorali sono iscritti, ovvero i motivi della non iscrizione o cancellazione dalle stesse;

5. le eventuali condanne riportate (con la specificazione del titolo del reato e della entità della pena principale e di quelle accessorie) e gli eventuali procedimenti penali in corso (in caso negativo dovrà essere dichiarata l'inesistenza di condanne e procedimenti penali in corso);

6. di non essere incorsi in alcuna delle cause di risoluzione di precedenti rapporti di pubblico impiego;

7. la posizione nei riguardi degli obblighi di leva, limitatamente ai candidati di sesso maschile;

8. il possesso del titolo di studio previsto come requisito di ammissione, indicando l'Istituto che lo ha rilasciato e la data del suo conseguimento (qualora il titolo di studio sia conseguito all'estero dovranno essere indicati gli estremi del provvedimento che ne attesta l'equipollenza al titolo di studio previsto per l'ammissione, rilasciato da Istituti italiani);

9. la votazione relativa al titolo di studio di cui al sopra indicato punto 8);

10. gli eventuali servizi prestati presso Enti Locali del comparto Regioni - Autonomie Locali, specificando la durata del servizio, categoria e/o qualifica funzionale, profilo professionale e il datore di lavoro. Detta dichiarazione dovrà riguardare solo i servizi suscettibili di valutazione, come individuati nel paragrafo successivo sui titoli di servizio. La mancanza anche di uno solo dei dati da specificare, comporterà la mancata valutazione del punteggio relativo al periodo;

11. di accettare tutte le prescrizioni contenute nel bando di selezione in qualità di norme speciali;

12. l'eventuale possesso di titoli per la preferenza a parità di merito di cui all'art. 5, 4° comma, del D.P.R. n. 487/1994 e successive modificazioni e all'art. 1, 12° comma, della L. n. 608/1996, secondo l'allegata tabella 1;

13. se trattasi di portatore di handicap e se appartenente alla categoria disciplinata dalla Legge n. 104/1992, la specificazione degli ausili necessari in relazione al proprio handicap, nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi, per sostenere la prova d'esame;

14. se trattasi di candidati con cittadinanza di uno Stato membro dell'Unione Europea le ulteriori dichiarazioni relative:

a) al godimento dei diritti civili e politici anche negli Stati di appartenenza o provenienza;

b) al possesso, fatta eccezione della titolarità della cittadinanza italiana, di tutti gli altri requisiti prescritti per i cittadini della Repubblica;

c) l'adeguata conoscenza della lingua italiana.

15. conoscenza di una lingua straniera fra tedesco, francese, inglese e spagnolo, a scelta del candidato;

16. conoscenze di base sull'utilizzo del personal computer (con particolare riferimento al sistema operativo Windows ed agli applicativi Word ed Excel);

La domanda di ammissione alla selezione dovrà recare la firma apposta in calce di pugno del candidato senza autenticazione ai sensi dell'art. 39 del D.P.R. n. 445/2000.

e) la documentazione da allegare alla domanda e precisamente:

- la quietanza del Tesoriere Comunale di Pisano comprovante l'effettivo versamento da parte degli aspiranti della tassa di concorso di €. 6,00;
- copia non autenticata di un proprio documento di identità in corso di validità, ai sensi dell'art. 38, comma 3, D.P.R. n. 445/2000;
- il proprio curriculum vitae, redatto in carta semplice e debitamente datato e sottoscritto, nel quale dovranno essere dichiarati i titoli culturali e professionali posseduti dal candidato come prescritto dal presente bando.

3. L'avviso del bando deve essere pubblicato, tenuto conto delle diverse categorie di inquadramento del dipendente da assumere, con le seguenti modalità:

a) contratti di cui alla Tipologia " A ": per un periodo non inferiore a trenta giorni consecutivi, integralmente all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito INTERNET del Comune e per estratto su un periodico a diffusione locale;

a) contratti di cui alla Tipologia " B ": per un periodo non inferiore a quindici giorni consecutivi, integralmente all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito INTERNET del Comune.

Articolo 7 – VALUTAZIONE DEI TITOLI

1. I titoli saranno valutati utilizzando i seguenti criteri:

a) TITOLO DI STUDIO: max 5 punti così distinti:

Non sarà valutato il titolo di studio richiesto per l'ammissione.

Sarà valutato il titolo di studio superiore a quello previsto nel bando come segue:

- per la categoria " D " C.C.N.L. (il titolo di studio necessario per l'accesso è la laurea): ulteriore laurea quinquennale indipendentemente dalla votazione punti n. 5

- per la categoria " C " C.C.N.L. (il titolo di studio necessario per l'accesso è il diploma di maturità): laurea triennale indipendentemente dalla votazione punti n. 3; laurea quinquennale indipendentemente dalla votazione punti n. 5. Si precisa che il possesso della laurea quinquennale assorbe quella triennale eventualmente conseguita ed in tal caso verrà attribuito il punteggio di 5 punti.

- per la categoria " B " C.C.N.L. (il titolo di studio necessario per l'accesso è il diploma di media secondaria inferiore): diploma triennale indipendentemente dalla votazione punti n. 1; diploma di maturità indipendentemente dalla votazione punti n. 2, laurea breve triennale indipendentemente dalla votazione punti n. 3; laurea quinquennale indipendentemente dalla votazione punti n. 5. Si precisa che il possesso del diploma di maturità assorbe quello triennale, mentre il possesso della laurea breve triennale o quinquennale assorbe il diploma di maturità, mentre la laurea quinquennale assorbe quella triennale eventualmente conseguita.

Il possesso del titolo superiore comporta la attribuzione del relativo punteggio senza alcuna attribuzione al titolo inferiore.

b) TITOLI DI SERVIZIO: max 10 punti così distinti:

Sarà valutata esclusivamente l'attività lavorativa svolta presso Enti del comparto Regioni - Autonomie Locali in profili analoghi o superiori rispetto a quello del posto messo a concorso), che verrà computata fino alla data di pubblicazione del bando.

Verrà attribuito 0,20 punti per ciascun mese lavorato, gli eventuali resti superiori a 15 giorni valgono un mese, quelli inferiori a 15 giorni non vengono conteggiati.

I periodi di servizio inferiori a 15 giorni prestati non vengono sommati ai fini dell'attribuzione del punteggio.

Il servizio prestato a tempo parziale viene valutato proporzionalmente.

c) TITOLI PROFESSIONALI: max 4 punti così distinti:

Nell'ambito del punteggio massimo disponibile, spetterà alla Commissione Esaminatrice stabilire i singoli punti da attribuire ai titoli culturali e professionali.

Saranno valutati in questa categoria come “ titoli culturali “: corsi di formazione svolti da strutture riconosciute, la conoscenza dei più utilizzati strumenti informatici (office: access - word - excel, internet, ecc.) risultanti da attestati verificabili, tirocini presso Enti del comparto Regioni - Autonomie Locali. In tale ipotesi dovrà essere precisato l’Ente che ha rilasciato il titolo professionale o il tirocinio, la data di conseguimento ed il voto eventualmente riportato. In caso di corsi di formazione dovrà essere precisata anche la durata del corso.

All'interno dei "titoli professionali" verrà valutata l'attività lavorativa prestata non compresa fra i titoli di servizio. In particolare può essere valutata anche l'attività di collaborazione occasionale o di collaborazione coordinata e continuativa prestata a favore di Enti Locali. In tale ipotesi, il candidato dovrà precisare nel *curriculum vitae* il tipo di prestazione lavorativa, la durata del rapporto ed il datore di lavoro.

Indicazioni di tipo generico sui titoli culturali e professionali posseduti non saranno valutati dalla commissione esaminatrice.

d) VALUTAZIONE PROVA: max 81 punti così distinti:

d1) per la categoria “ D “ C.C.N.L.;

- La prova scritta: punteggio massimo 18
- La prova orale materie professionali: punteggio massimo 51
- La prova orale lingua straniera: punteggio massimo 12

d2) per la categoria “ C “ C.C.N.L.:

- La prova pratica: punteggio massimo 12
- La prova orale materie professionali: punteggio massimo 57
- La prova orale lingua straniera: punteggio massimo 12

d3) per la categoria “ B “ C.C.N.L.:

- La prova pratica: punteggio massimo 24
- La prova orale materie professionali: punteggio massimo 51
- La prova orale lingua straniera: punteggio massimo 6

2. Per essere ammessi alla prima prova orale (materie professionali) è necessario che il candidato riporti nella prima prova scritta e/o pratica il punteggio non inferiore così determinato:

- per la categoria “ D “ C.C.N.L.: 12,60 su 18
- per la categoria “ C “ C.C.N.L.: 8,40 su 12
- per la categoria “ B “ C.C.N.L.: 16,80 su 24

3. Per essere ammessi alla seconda prova orale (lingua straniera) è necessario che il candidato riporti nella prima prova orale (materie professionali) il punteggio non inferiore così determinato:

- per la categoria “ D “ C.C.N.L.: 35,70 su 51
- per la categoria “ C “ C.C.N.L.: 39,90 su 57
- per la categoria “ B “ C.C.N.L.: 35,70 su 51

4. Per essere ammessi alla graduatoria finale e ottenere la idoneità, è necessario che il candidato riporti nella seconda prova orale (lingua straniera) il punteggio non inferiore così determinato:

- per la categoria “ D “ C.C.N.L.: 8,40 su 12
- per la categoria “ C “ C.C.N.L.: 8,40 su 12
- per la categoria “ B “ C.C.N.L.: 4,20 su 6

Articolo 8 - PROVE D’ESAME

1. la prova d’esame consisterà:

a) contratti di cui alla Tipologia “ A ”:

La prova selettiva si articolerà come segue:

- La prima, scritta, utilizzando procedure informatiche, sarà rivolta all'accertamento delle conoscenze di carattere generale possedute dal candidato sulle materie oggetto della prova orale.
- La seconda, orale, sarà rivolta all'accertamento delle conoscenze di carattere generale possedute dal candidato in merito alle seguenti materie:
 - ordinamento degli enti locali;
 - legislazione inerente le funzioni oggetto del posto da coprire;
 - diritto accesso e procedimento amministrativo;
 - normativa afferente il rapporto di lavoro dei dipendenti comunali

La terza prova sarà rivolta a verificare la conoscenza della lingua straniera.

b) contratti di cui alla Tipologia " B ":

b1) categoria " B ":

La prova selettiva si articolerà come segue:

- Prova pratica:

Memorizzazione di una lettera di non più di 15 righe con contemporaneo riordino del testo in cui oggetto, indirizzo e contenuto faranno un corpo unico, previa visione del testo originale. Il tempo a disposizione è di 15 (quindici) minuti;

– Sistemazione, in ordine cronologico, di una pratica d'ufficio composta da 10 elementi nel tempo di 5 (cinque) minuti;

– Classificazione di documenti nelle rispettive categorie di archivio (fornite in precedenza) nel tempo di 10 (dieci) minuti;

con i conseguenti indici di riscontro:

- non vengano commessi più di 5 (cinque) errori di battitura e se oggetto, indirizzo e contenuti siano correttamente disposti e distinti;
- la pratica d'ufficio sia ordinata nel tempo fissato e senza errori;
- vengano classificate almeno 4 (quattro) pratiche;

- lingua straniera: breve colloquio.

b2) categoria " C ":

La prova selettiva si articolerà come segue:

- La prova pratica di informatica consistente nella copiatura di una lettera di non più di 20 righe. Il tempo a disposizione è di 20 (venti) minuti con i conseguenti indici di riscontro:

- non vengano commessi più di 7 (sette) errori di battitura e se oggetto, indirizzo e contenuti sono correttamente disposti e distinti;

- La prima prova orale sarà rivolta a valutare 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, e sulle conoscenze di carattere generale possedute dal candidato in merito alle seguenti materie:

- nozioni generali sull'ordinamento degli enti locali;
- nozioni di legislazione inerente le funzioni oggetto del concorso;
- nozioni sul protocollo;
- nozioni sul diritto accesso e sul procedimento amministrativo;
- nozioni sul rapporto di lavoro dei dipendenti comunali.

- La seconda prova sarà rivolta a verificare la conoscenza della lingua straniera.

Articolo 9 – COMMISSIONE ESAMINATRICE

1. La Commissione Esaminatrice è composta da tre membri.

2. La Commissione è nominata con apposito provvedimento della Giunta, ai sensi dell'art. 9 del D.P.R. 497/94 così come modificato dal D.P.R. n. 693/96 ed è composta da soggetti anche esterni di comprovata esperienza e professionalità del posto da ricoprire.

3. La Commissione ha a disposizione un punteggio complessivo di punti 100, per la valutazione di ogni singolo candidato, come sopra ripartito.

4. La Commissione procederà all'istruttoria delle domande di partecipazione e formerà una prima graduatoria in base alla valutazione dei titoli di studio, dei titoli di servizio e dei titoli professionali desunti dal curriculum vitae di ogni candidato; tale prima graduatoria, sottoscritta dal Presidente e dal Segretario, sarà affisso nella sede degli esami, prima di procedere all'espletamento della prima prova scritta e/o pratica.

5. La Commissione Esaminatrice, costituisce un collegio perfetto, valuta collegialmente sia la prova scritta/pratica che la prova colloquio, formula un giudizio sintetico e ne attribuisce il punteggio.

6. Le prove di esame vengono espletate nel rispetto dell'art. 20 della Legge n. 104/92 (Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate) pur nella salvaguardia dei principi fondamentali in tema di non riconoscibilità degli elaborati.

7. Le sedute della Commissione Esaminatrice durante il colloquio sono pubbliche; al termine di ogni seduta, la Commissione formerà l'elenco dei candidati esaminati con l'indicazione del voto riportato.

8. La Commissione Esaminatrice, costituita e operante per la selezione in questione, è preordinata esclusivamente alla realizzazione dello specifico progetto che l'Ente intende realizzare e non potrà essere utilizzata per altre assunzioni.

Articolo 10 – IDONEITA'

1. Per ottenere la idoneità, è necessario che il candidato abbia riportato in ciascuna prova di esame come sopra esplicitata (art. 7) il punteggio non inferiore così determinato:

a) per la categoria " D " C.C.N.L.: 56,70 su 81 così distinta:

- prova scritta: punteggio non inferiore 12,60 su 18

- prova orale materie professionali: punteggio non inferiore 35,70 su 51

- prova orale lingua straniera: punteggio non inferiore 8,40 su 12

b) per la categoria " C " C.C.N.L.: 56,70 su 81 così distinta:

- prova pratica: punteggio non inferiore 8,40 su 12

- prova orale: punteggio non inferiore 39,90 su 57

- prova orale lingua straniera: punteggio non inferiore 8,40 su 12

c) per la categoria " B " C.C.N.L.: 56,70 su 81 così distinta:

- prova pratica: punteggio non inferiore 16,80 su 24

- prova orale: punteggio non inferiore 35,70 su 51

- prova orale lingua straniera: punteggio non inferiore 4,20 su 6

Articolo 11 – GRADUATORIA

1. L'ordine della graduatoria è determinato dal punteggio totale derivante dalla somma dei punteggi relativi al titolo di studio, ai titoli di servizio, ai titoli professionali, alla prova pratica di informatica, al colloquio lingua straniera e orale.

2. La graduatoria verrà pubblicata all'Albo Pretorio del Comune di Pisano, e sarà inoltre pubblicata sul sito internet del Comune di Pisano all'indirizzo: www.comune.pisano.no.it.

3. Dalla data di pubblicazione di detto avviso, decorrerà il termine per eventuali impugnative.

4. La graduatoria della selezione rimarrà efficace per il termine fissato dalle disposizioni di legge vigenti in materia. Qualora apposita disposizione di legge dovesse prevedere la proroga dei contratti di formazione e lavoro, l'Ente si riserva la facoltà di prorogare la suddetta graduatoria.

Articolo 12 – 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" 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'avviso.
4. Il Responsabile del Servizio 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 13 - 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;
 - 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 può disciplinare l'attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi, utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

Articolo 14 - DISCIPLINA NORMATIVA

1. La disciplina normativa è quella prevista per i lavoratori a tempo determinato, 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 15 - 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 è rilasciata al lavoratore.

Articolo 16 - 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 11 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 Responsabile del Servizio 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.

Articolo 17 - DIVIETI

1. Non potranno essere utilizzati i contratti di formazione e lavoro qualora il Comune:
 - 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 nei 24 mesi precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità correlati ad eventi eccezionali e 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.

Articolo 18 - RINVIO

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento sono osservate 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 Comparto Regioni e Autonomie Locali dell'1.4.99 e successive modificazioni e integrazioni.

Articolo 19 - ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente Regolamento entra in vigore trascorsi 20 giorni dall'avvenuta pubblicazione dello stesso all'Albo Pretorio del Comune di Pisano.

Allegato 1)

TITOLI DI PREFERENZA A PARITÀ DI MERITO (art. 5 commi 4 e 5 del D.P.R. N. 487/1994)

Nei pubblici concorsi a parità di merito i titoli di preferenza sono:

1. gli insigniti di medaglia al valor militare;

2. i mutilati e invalidi di guerra ex combattenti;
 3. i mutilati e invalidi per fatto di guerra;
 4. i mutilati e invalidi per servizio nel settore pubblico e privato;
 5. gli orfani di guerra;
 6. gli orfani dei caduti per fatto di guerra;
 7. gli orfani dei caduti per servizio nel settore pubblico o privato;
 8. i feriti in combattimento;
 9. gli insigniti di croce di guerra o di altra attestazione speciale di merito di guerra, nonché i capi di famiglia numerosa;
 10. i figli dei mutilati e degli invalidi di guerra ex combattenti;
 11. i figli dei mutilati e degli invalidi per fatto di guerra;
 12. i figli dei mutilati e degli invalidi per servizio nel settore pubblico e privato;
 13. i genitori vedovi non risposati, i coniugi non risposati e le sorelle ed i fratelli vedovi o non sposati dei caduti di guerra;
 14. i genitori vedovi non risposati, i coniugi non risposati e le sorelle ed i fratelli vedovi o non risposati dei caduti per fatto di guerra;
 15. i genitori vedovi non risposati, i coniugi non risposati e le sorelle ed i fratelli vedovi o non risposati dei caduti per servizio nel settore pubblico e privato;
 16. coloro che abbiano prestato servizio militare come combattenti o assimilati;
 17. coloro che abbiano prestato lodevole servizio a qualunque titolo, per non meno di un anno, nell'amministrazione che ha indetto il concorso;
 18. i coniugati ed i non coniugati con riguardo al numero dei figli a carico;
 19. gli invalidi ed i mutilati civili;
 20. militari volontari delle Forze armate congedati senza demerito al termine della ferma o rafferma;
- A parità di merito e di titoli la preferenza è determinata:
- a) dal numero dei figli a carico, indipendentemente dal fatto che il candidato sia coniugato o meno;
 - b) dall'aver prestato lodevole servizio nelle amministrazioni pubbliche;
 - c) dalla minore età.