

**PROCEDIMENTO E CRITERI SELETTIVI
PER LA TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI FORMAZIONE E LAVORO
A TEMPO INDETERMINATO**

Premesso che la fattispecie di reclutamento negli enti locali, tramite il contratto formazione e lavoro, trova normativa di riferimento ovvero specifica:

- nell'art. 3 D.L. 30/10/1984 n. 726 convertito con Legge 19/12/1984 n. 863, salvo integrazioni con quanto disposto dall'art. 8 Legge 29/12/1990 n. 407;
- nell'art. 16 D.L. 16/05/1994 n. 299 convertito con Legge 19/07/1994 n. 451, come modificato dall'art. 15 Legge 24/06/1997 n. 97;
- nell'art. 3 CCNL integrativo "code contrattuali" 14/09/2000 – Comparto ex Regioni/Enti Locali;
- negli artt. 35, 36, 37 e 38 D.Lgs. 30/03/2001 n. 165;
- nell'art. 86 comma 9 D.Lgs. 10/09/2003 n. 276;

Visto l'art. 54, comma 3, del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Dato atto che la contrattazione collettiva di comparto pubblico privilegia che la conversione del CFL in un rapporto a tempo indeterminato avvenga nel corso del suo svolgimento, per quanto l'art. 3, comma 12, L. 863/1984 estenda la possibilità di trasformazione ai 12 mesi successivi alla cessazione;

Rilevato che la procedura concorsuale pubblica è stata soddisfatta nella fase di selezione dei lavoratori da assumere quali CFL e che la presente procedura concerne l'accertamento selettivo finale interno dei requisiti attitudinali e professionali richiesti dalla posizione da ricoprire, mediante certificazione del livello di idoneità acquisito dai dipendenti, in conformità ai principi di buon andamento ed economicità dell'attività gestionale al fine di soddisfare quelle particolari esigenze lavorative in vista delle quali il progetto formativo è stato predisposto e finanziato;

Assunto che la percentuale da predeterminarsi dei CFL da convertire sia da intendersi al 100% dei rapporti in essere;

Nel rispetto dei principi di reclutamento del personale di cui all'art. 35 D.lgs. 165/2001 nonché in osservanza dell'art. 3, comma 17, del CCNL 14/09/2000 che disciplina la trasformazione del rapporto di formazione e lavoro a tempo indeterminato, si prevede quanto segue:

- 1) Con proprio provvedimento il Dirigente del Personale, all'inizio dell'anno solare (e comunque in tempi utili) in cui giungono a termine uno o più contratti di formazione e lavoro (CFL) provvede **a indire accertamento selettivo riservato** per la trasformazione a tempo indeterminato del personale titolare di CFL in scadenza nell'anno di riferimento, dando altresì conferma:
 - a. della sussistenza in organico dei posti da ricoprire sulla base del Piano del Fabbisogno del Personale vigente;

- b. del rispetto delle limitazioni imposte dalla normativa vigente nel tempo in materia di assunzione a tempo indeterminato nel pubblico impiego;
 - c. della adeguata copertura finanziaria della spesa nel Bilancio di Previsione;
- 2) Entro i 40 giorni precedenti la scadenza di ogni contratto di formazione e lavoro, devono pervenire all'Ufficio del personale:
 - a. **il registro di formazione** in originale completo delle ore formative secondo la programmazione contenuta nel Progetto;
 - b. una **attestazione** circostanziata, nella forma di relazione a cura del Dirigente di assegnazione, sul raggiungimento dell'obiettivo formativo, sull'attività formativa espletata dal dipendente e sulle competenze e professionalità dallo stesso acquisite; il Dirigente può avvalersi del contributo del tutor che ha seguito l'inserimento lavorativo del candidato, laddove individuato;
 - c. la **manifestazione di interesse** da parte del candidato, su modello approvato dalla Direzione del Personale, a partecipare all'accertamento selettivo, unitamente alla trasmissione di un **elaborato**, nella forma di tesina, riguardante uno o più degli argomenti inerenti l'attività svolta;
- 3) La/e Commissione/i giudicatrice/i, alla/e quali l'Ufficio del Personale consegna non appena costituita/e la documentazione di cui al punto precedente, è/sono nominata/e con apposito provvedimento del Direttore Generale ed è/sono composta/e:
 - a. dal Segretario Generale che la presiede e da due membri interni dotati di specifiche competenze rispetto a quelle richieste dalla professionalità dei posti da conferire;
 - b. da un segretario verbalizzante individuato nell'ambito del personale dipendente dell'ente;
- 4) La selezione ha ad oggetto la valutazione per un punteggio massimo di 100 punti, secondo una griglia di valutazione che tiene conto degli indicatori di capacità di cui alla scheda in calce alla presente procedura:
 - a. della attestazione dettagliata del Dirigente di assegnazione di cui al punto 2 lett. b). Per tale valutazione la Commissione ha a disposizione massimo 60 punti;
 - b. dell'elaborato presentato dal dipendente e dal colloquio sostenuto finalizzati a verificare la capacità di analisi e descrizione dell'attività espletata nonché delle conoscenze delle procedure dell'Ente relative al proprio lavoro. Per tale valutazione la Commissione ha a disposizione massimo 40 punti.

Coloro i quali otterranno un punteggio complessivo inferiore a 70 punti non conseguiranno certificazione di idoneità e pertanto non avranno titolo alla trasformazione del rapporto di lavoro.

- 5) La convocazione dei dipendenti per lo svolgimento del colloquio avverrà con comunicazione scritta da parte della Commissione almeno 15 giorni prima dalla data stabilita. Lo svolgimento del colloquio potrà avvenire anche in video conferenza con modalità on line;

- 6) Al termine dei lavori la Commissione formula una graduatoria non comparativa esprimendo un giudizio di idoneità/non idoneità e trasmette i verbali delle sedute, comprensivi delle schede di valutazione, all'Ufficio del Personale per i successivi adempimenti.
I risultati finali vengono pubblicati sul sito intranet dell'ente; a ciascun candidato viene inoltre trasmessa in copia la relazione del Dirigente di assegnazione attestante la formazione svolta ed i risultati formativi raggiunti.
- 7) Nel caso di conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato:
- a. Il dipendente verrà inquadrato nella categoria e profilo professionale corrispondente a quello di assunzione con contratto di formazione e lavoro;
 - b. Il relativo periodo di formazione e lavoro verrà computato nel calcolo dell'anzianità di servizio.
- 8) Nel caso in cui il rapporto a tempo determinato CFL sia stato prorogato, oltre il termine contrattuale inizialmente previsto, per il realizzarsi di una delle condizioni di cui al comma 14 art. 3 CCNL 14/09/2000, la procedura di conversione avrà luogo nell'anno solare in cui viene a scadenza il nuovo termine ovvero anche anticipatamente purché sia stato completato il percorso formativo;

Per quanto non espressamente previsto, si rinvia alla normativa vigente in materia di contratto di formazione e lavoro, per quanto applicabile alle Pubbliche amministrazioni.

Allegato: fac simile scheda di valutazione per la Commissione giudicatrice

FAC SIMILE SCHEDA VALUTAZIONE

Nome /Cognome candidato dipendente _____

VALUTAZIONE ATTIVITA' ESPLETATA nel corso del contratto CFL

Fattori di valutazione	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio
Grado di impegno richiesto nell'assolvimento della funzione	Max 10 punti	
Livello qualitativo delle prestazioni rese	Max 10 punti	
Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi	Max 10 punti	
Grado di collaborazione con i colleghi e superiori	Max 10 punti	
Capacità di iniziativa personale	Max 10 punti	
Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi	Max 5 punti	
Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	Max 5 punti	
Totale	Max 60 punti	
VALUTAZIONE COLLOQUIO ED ELABORATO del candidato		
Fattori di valutazione	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio
Capacità di analisi e di descrizione delle attività	Max 25 punti	
Conoscenza delle procedure dell'ente relative al proprio lavoro	Max 15 punti	
Totale	Max 40 punti	
PUNTEGGIO COMPLESSIVO		

Gradazione punteggio	Insufficiente da 0 a 69 punti	Sufficiente da 70 a 79 punti	Buono da 80 a 89 punti	Ottimo da 90 a 100 punti
-------------------------	----------------------------------	---------------------------------	---------------------------	-----------------------------

Il candidato _____ è ritenuto IDONEO/NON IDONEO dalla Commissione avendo raggiunto un punteggio complessivo di _____ punti.

La Commissione