



COMUNE DI
CERVIA

COMUNE DI CERVIA

**REGOLAMENTO SUI CRITERI DI SELEZIONE
PER IL RECLUTAMENTO DI PERSONALE A
TEMPO DETERMINATO CON CONTRATTO DI
FORMAZIONE E LAVORO (ART 3 CCNL
14/09/2000).**

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. 54 DEL 12/04/2016

Selezione per assunzione con contratto di formazione lavoro

1. L'Amministrazione può stipulare contratti di formazione e lavoro, nelle forme e secondo la disciplina prevista dalle leggi e dai CCNL vigenti per la copertura dei posti previsti nel piano triennale delle assunzioni mediante:
 - a) avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento del Centro per l'impiego competente per territorio nel caso di assunzione con contratti di formazione e lavoro per posti di categoria B;
 - b) procedure selettive semplificate per l'acquisizione di professionalità elevate per posti di categoria C e D per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio;
2. Il contratto non può essere attivato per professionalità ricomprese nella categoria A.
3. I tempi e le modalità di svolgimento dell'attività di formazione e lavoro sono stabiliti mediante appositi progetti formativi predisposti dai servizi interessati, di concerto con il servizio risorse umane competente per la formazione in generale, ed approvati dal competente ufficio della Provincia di Ravenna.
4. La selezione dei candidati per la stipulazione dei contratti di formazione e lavoro nelle ipotesi previste dal comma 1 lett. b) è preceduta dalla pubblicazione di un avviso sul sito internet del Comune di Cervia. Tale avviso contiene l'indicazione della categoria, del profilo professionale e delle caratteristiche della posizione di lavoro da ricoprire, della durata del contratto e del numero delle ore destinate alla formazione.

Modalità di selezione del personale.

1. Possono partecipare alle prove selettive tutti i candidati (di età non inferiore agli anni 18 e non superiore ad anni 32, questi non compiuti alla data di scadenza del bando. Il requisito del non superamento del limite massimo di età, deve essere posseduto al momento della stipulazione del contratto) che hanno presentato domanda entro il termine massimo fissato dal bando, fermo restando che l'accertamento dei requisiti prescritti dal bando a pena di esclusione, è effettuato in conformità a quanto stabilito dalla vigente Disciplina dei concorsi e delle procedure selettive per l'accesso all'impiego del Comune di Cervia.
2. Qualora il numero dei partecipanti alla selezione sia superiore a 30 unità, la commissione può valutare se ricorrere o meno ad una prova preselettiva da espletare sulla base di test di conoscenza. (Il punteggio ottenuto nella preselezione non è utile ai fini della graduatoria).
3. La selezione consiste in una prova (da indicare nel bando se scritta - costituita da test e/o quesiti a risposta sintetica, elaborati tecnici, soluzione di casi pratici, schemi di atti o relazioni e orale o solo scritta o solo orale), volta ad accertare il possesso delle conoscenze e competenze richieste, in relazione alla posizione da ricoprire.
4. La commissione procede alla valutazione del curriculum, sulla base dei criteri prestabiliti dalla stessa.
5. La graduatoria finale formulata secondo l'ordine dei punti della votazione complessivamente dati sul curriculum, prova scritta e prova orale di ciascun candidato ed ha efficacia limitata al posto oggetto della selezione e alla sostituzione del vincitore nel caso in cui lo stesso si dimetta o cessi con questo il rapporto di lavoro a qualsiasi titolo.
6. La graduatoria finale per l'assunzione con contratto di formazione e lavoro può essere utilizzata per assunzioni a tempo determinato di figure professionali equivalenti, nel caso in cui non vi siano disponibilità di candidati idonei in graduatorie a tempo indeterminato per il medesimo profilo vigenti dell'Ente.

7. Per quanto non espressamente previsto si applicano le norme contenute nella vigente Disciplina dei concorsi e delle procedure selettive per l'accesso all'impiego del Comune di Cervia e nelle previsioni del contratto collettivo nazionale.

Scadenza del contratto ed eventuale conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

1. Alla scadenza del contratto di formazione e lavoro l'amministrazione attesta la formazione svolta ed i risultati formativi raggiunti: tale attestazione ha valore per tutti gli usi consentiti e previsti dalla normativa vigente.
2. Trattandosi di contratto a tempo determinato, in mancanza di conversione, alla scadenza del termine apposto al contratto di lavoro il rapporto si intende risolto di diritto, salvo i casi previsti dalla legge.
3. L'amministrazione ha facoltà di trasformare tutti od alcuni dei contratti di formazione e lavoro in contratto a tempo indeterminato nei limiti della disponibilità di posti in organico e nell'ambito della programmazione del personale.
4. La trasformazione avverrà a seguito dell'accertamento dell'attività svolta e del raggiungimento delle competenze descritte nel progetto iniziale in relazione alla posizione da ricoprire.
5. L'accertamento consisterà in un colloquio effettuato dal Dirigente del settore presso cui si è svolta l'attività di formazione e lavoro o da un suo sostituto, dal Dirigente responsabile del servizio risorse umane o suo delegato e da un dipendente di cat. D competente nelle materie oggetto della formazione. Sulla base dei risultati del colloquio il Dirigente competente certifica il raggiungimento delle competenze richieste per la trasformazione del CFL in contratto a tempo indeterminato.
6. In ogni caso la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato avviene compatibilmente con le disposizioni legislative in materia, con particolare riferimento alle disposizioni finanziarie vigenti nel tempo.