

SCHEMA DI CONVENZIONE TRA _____ E L' UNIVERSITA' _____ PER IL RECLUTAMENTO DI STUDENTI DA ASSUMERE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO DI FORMAZIONE E LAVORO E/O APPRENDISTATO (ART. 3 TER DL 44/2023 CONVERTITO CON MODIFICHE DALLA L. 74/2023 - *DISPOSIZIONI URGENTI PER IL RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE* -)

Premesso che:

- con deliberazione Giunta Comunale n. 122 del 16/05/2024 è stato approvato il 1°aggiornamento al Piano Esecutivo di Gestione 2024 e alle sezioni 2.2 "Performance" e 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni" del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 approvato con deliberazione G.C. 2024/12 del 30/1/2024 è stato ulteriormente rimodulato il piano dei fabbisogni del Comune di Reggio Emilia in ottica di programmazione speciale di assunzioni in ragione dell'attuazione dei PROGETTI PNRR.
- L'art. 3-ter del D.L. 22 aprile 2023 n. 44, conv. in legge n. 74/2023, ha introdotto nuove misure per favorire il reclutamento di giovani da inserire nella PA, tramite contratti di Formazione e Lavoro per giovani studenti di età inferiore a 24 anni, che abbiano concluso gli esami previsti dal piano di studi, attraverso la stipula di convenzioni non onerose con istituzioni universitarie legalmente riconosciute, .
- il medesimo art. 3 ter prevede parimenti la possibilità di assumere, con contratto di lavoro a tempo determinato di apprendistato di durata massima di trentasei mesi, giovani laureati individuati su base territoriale, in deroga a quanto previsto dall'articolo 36, comma 2, del Dlgs 165/2001 e dall'articolo 9, comma 28, del DL n. 78/2010 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 122/2010

Considerato che:

- l'intesa con l'Università del territorio consente, pertanto, non solo di condividere con i giovani universitari il senso del lavoro pubblico come contributo alla crescita della collettività, ma anche di mettere a valore un ruolo a tempo indeterminato come opportunità di inserimento nella PA.
- È necessario cogliere l'opportunità di creare un ponte tra l'Amministrazione Comunale e l'Università al fine di valorizzare le conoscenze che consentono alla AC di accelerare la digitalizzazione, l'innovazione il miglioramento dei processi di lavoro, attraverso il reclutamento dei giovani qualificati, vincendo la scarsa attrattività che il lavoro pubblico ha per i giovani laureati e laureandi ed offrendo, viceversa, una opportunità di crescita professionale;
- La creazione di sinergie e di opportunità può passare anche attraverso la costruzione di percorsi didattici che avvicinino i giovani alla pubblica amministrazione, che proponano nel lavoro pubblico uno spazio di interesse professionale ..

Richiamato

- l'art.4 del D.M. 21 dicembre 2023 pubblicato il 22 gennaio 2024, di attuazione dell' art. 3-ter del D.L. 4472023, il quale stabilisce che le procedure selettive sono bandite dalle amministrazioni sulla base dell'ambito territoriale coincidente con la sede comunale, provinciale o regionale dell'Università convenzionata.

Tenuto conto che nell'ambito del Comune di Reggio Emilia ha sede l'Università di MODENA E REGGIO presso la quale sono attivi percorsi formativi coerenti con il piano dei fabbisogni approvati della stessa AC.

Preso atto

- che è volontà dell'Università di dare avvio a percorsi formativi e professionalizzanti coerenti con le esigenze di innovazione del COMUNE DI REGGIO EMILIA,
- che è intenzione dell'Amministrazione Comunale (d'ora in avanti Amministrazione) valorizzazione, sviluppare ed accrescere le conoscenze degli studenti all'interno di un percorso di professionalizzazione della durata di 36 mesi ovvero 24 nel caso di Contratti di Formazione e lavoro;
- che l'Università di MODENA E REGGIO – UNIMORE -(d'ora in avanti Università) intende attivare ogni iniziativa idonea per consentire ai propri studenti meritevoli - secondo quanto indicato dal D.M. 21 dicembre 2023 - di accrescere le proprie competenze e professionalità;

Per le motivazioni sopra espresse L'Amministrazione rappresentata da _____ C.F. _____ e l'Università rappresentata da _____ C.F. _____

STIPULANO LA PRESENTE CONVENZIONE

Art. 1 Oggetto

- 1 La presente convenzione intende favorire – ai sensi dell'art. 3-ter del D.L. 44/2023 e del D.M. 26.12.2023 - il reclutamento di giovani studenti qualificati e meritevoli con meno 24 anni di età sia frequentanti l'Università che già laureati da inserire nella struttura organizzativa dell'Amministrazione in possesso delle conoscenze e competenze individuate nella presente convenzione.
- 2 Le competenze tecniche descritte nei profili professionali (job descriptions) in uso presso l'Amministrazione e che la stessa intende valorizzare e accrescere, sono rinvenibili nelle materie oggetto di specifici percorsi formativi dell'Università ed in particolare si rileva un interesse specifico, anche in ragione della progettazione PNRR, nella:
 - progettazione architettonica e urbana;
 - pianificazione urbanistica e ambientale;
 - ingegneria ambientale,
 - sostenibilità dello sviluppo, e gestione delle risorse;
 - scienze giuridiche e diritto della pubblica amministrazione;
 - scienze economiche
 - scienze della formazione

- 3 Le competenze e professionalità ricercate, oggetto del reclutamento e di accrescimento professionale, sono definite dalla Amministrazione nel sistema di job descriptions applicato nell'ente.

Art.2 Il percorso selettivo

1. L'Amministrazione pubblicherà l'Avviso sul Portale del Reclutamento e sul proprio sito istituzionale indicando i requisiti generali di accesso così come previsti dalla vigente normativa nonché i requisiti specifici per l'accesso alla procedura di cui all'art.3-ter del D.L. 44/23 e dal D.M. 26 dicembre 2023
2. Le selezioni per i contratti di formazione e lavoro saranno rivolte agli studenti con meno di 24 anni iscritti nell'Università e che hanno concluso gli esami previsti dal piano di studi.
3. Le selezioni per i contratti di apprendistato saranno rivolte agli studenti con meno di 24 anni laureati nell'Università .
4. Le selezioni prevedono l'effettuazione di una prova scritta, anche a contenuto teorico-pratico, una prova orale e la valutazione dei titoli per la formulazione e l'approvazione di una graduatoria di merito.
5. La prova scritta può consistere nella redazione di un elaborato, domande a risposta sintetica, in questionari a risposta multipla oppure un mix tra le diverse possibilità indicate.
6. La prova orale è volta ad accertare il possesso dell'insieme delle conoscenze e delle capacità logico-tecniche, comportamentali e attitudinali previste nel bando, nonché la conoscenza di almeno una lingua straniera.
7. L'Amministrazione determina i criteri di valutazione dei titoli in conformità al D.M. 26 dicembre 2023, ovvero il punteggio da attribuire alla media ponderata dei voti degli esami previsti dal piano di studi, all'età e alla coerenza con il percorso di studi.
8. La valutazione dei titoli concorre in misura almeno pari a un quarto alla formazione del punteggio finale
9. Le materie oggetto delle prove d'esame saranno individuate secondo criteri di rilevanza e di attinenza con il profilo messo a concorso.
10. L'Università dovrà individuare, entro 10 giorni dalla data di scadenza del bando, un docente esperto nelle conoscenze richieste per la selezione il quale farà parte della Commissione di selezione. Il docente componente della Commissione dovrà autocertificare l'insussistenza di cause di incompatibilità.
11. Per quanto non disciplinato dall'art. 3-ter del D.L. 22 aprile 2023 n. 44, conv. in legge n. 74/2023, e dal D.M. 26 dicembre 2023, si fa riferimento al vigente regolamento per l'accesso dell'Amministrazione.

Art. 3 Contratto e inquadramento

- 1 I giovani selezionati saranno assunti a tempo determinato per la durata massima di 24 mesi con contratto di Formazione e Lavoro, ovvero 36 mesi nel caso di contratto di apprendistato, saranno inquadrati nell'Area dei Funzionari nel profilo professionale indicato nel bando.

- 2 Per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro ai sensi del comma 4, lett. a) dell'art. 3 CCNL 2000 Funzioni Locali, nell'ambito del periodo stabilito di durata del rapporto, è previsto un periodo obbligatorio di formazione non inferiore a 130 ore complessive, mentre per i lavoratori assunti in contratto di apprendistato, il suddetto periodo non può essere inferiore a 40 ore. Il programma formativo è destinato alla formazione di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonché alla prevenzione ambientale ed antinfortunistica (come da CCNL FL), nonché alla formazione specifica delle competenze tecniche, comportamentali proprie del profilo professionale oggetto di selezione.
- 3 L'Amministrazione potrà trasformare il contratto in rapporto di lavoro a tempo indeterminato al verificarsi delle seguenti condizioni:
 - a) avvenuta programmazione di fabbisogni professionali analoghi a quelli oggetto del contratto di formazione e lavoro;
 - b) completamento e valutazione positiva del percorso formativo previsto;
 - c) valutazione positiva del Responsabile della struttura di assegnazione servizio prestato secondo le previsioni del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale vigente dell'Amministrazione.

A seguito della trasformazione il dipendente non dovrà più effettuare il periodo di prova.

- 4 Ai sensi dell'art. 3 CCNL 2000 FL, il contratto di formazione lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato se non ai soli fini del completamento della formazione prevista. In presenza di eventi oggettivamente impeditivi della formazione e tassativamente previsti dalle norme contrattuali, il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa (malattia, gravidanza e puerperio, astensione facoltativa post-partum, infortunio sul lavoro)
- 5 I soggetti selezionati saranno collocati nelle funzioni e nel profilo propri del percorso di selezione ed assegnati alle strutture dell'ente sulla base delle necessità occupazionali.
- 6 Le strutture di assegnazione, nel rispetto delle conoscenze acquisite dai giovani selezionati al fine di ottimizzare e valorizzare il percorso di crescita professionale, sono definite dalla direzione dell'Amministrazione sulla base delle esigenze organizzative.

Art.4 Il percorso formativo di inserimento

1. Nel bando saranno riportate le conoscenze e le capacità richieste per il profilo professionale individuando le conoscenze e le capacità oggetto di valutazione e quelle che saranno oggetto di percorsi formativi sulla base dello schema allegato alla convenzione ed oggetto delle prescritte autorizzazioni regionali.
2. L'Amministrazione si impegna ad assicurare ai giovani assunti, l'acquisizione delle conoscenze specifiche sul funzionamento dell'Amministrazione e conoscenze tecniche specifiche di tipo amministrativo e competenze operative sia attraverso specifici percorsi di formazione che attraverso una formazione "on the job" che consente anche la trasmissione del capitale di competenze accumulato dal personale già in servizio, da coinvolgere attivamente nel processo di formazione ed affiancamento, nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali vigenti.

3. I giovani selezionati ed assunti sono comunque ricompresi nell'ambito dell'attività formativa erogata in favore della generalità dei dipendenti dell'Ente, sia a carattere obbligatorio che non.

Art. 4 bis percorsi didattici e progetti di formazione universitaria

1. L'Università si impegna a valutare in futuro la possibile attivazione di progetti di formazione universitaria e corsi professionalizzanti, volti ad agevolare l'accesso al mondo del lavoro pubblico e sulla base dei fabbisogni di specifiche competenze oggetto della presente convenzione. Tale programmazione didattica sarà oggetto di specifici accordi con i Dipartimenti universitari competenti.
2. A tali corsi professionalizzanti potranno partecipare a titolo gratuito e previo accordo, i candidati selezionati ai sensi dell'art 3 della presente convenzione oltre ad un numero di dipendenti individuati dall'Amministrazione da definirsi con accordo specifico.
3. Parimenti i dirigenti o dipendenti dell'Amministrazione su richiesta dell'Università potranno partecipare in qualità di relatori a corsi, seminari, lectio magistralis, esercitazioni o testimonianze.

Art. 5 Promozione

1. Per favorire il conseguimento degli obiettivi e delle finalità sottesi alla presente convenzione, l'Amministrazione comunale, in coordinamento con l'Università, promuove eventi, attività di divulgazione delle possibilità occupazionali offerte e l'organizzazione di seminari su specifici ambiti di competenza dell'Amministrazione affinché gli studenti possano essere edotti delle possibilità di applicazione delle conoscenze acquisite nel percorso Universitario. I seminari potranno coinvolgere il personale direttivo dell'Amministrazione
2. Le parti promuovono la ricerca di contributi e/o finanziamenti per le attività di formazione e percorsi professionalizzanti, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, avuta ragione della loro rispettiva natura e ruolo.

Art. 6 trattamento dei dati e privacy

1. Le Parti provvedono, ciascuna per quanto di competenza e nell'ambito del perseguimento dei propri fini istituzionali, al trattamento dei dati personali in conformità a quanto disposto dal GDPR ed al D.Lgs. n. 196/2003. La presente convenzione non onerosa è definita in applicazione dell'art. 3-ter del D.L. 22 aprile 2023 n. 44, conv. in legge n. 74/2023, e del decreto attuativo 26 dicembre 2023.

Art. 8 Risoluzione delle controversie

1. Le parti si impegnano a risolvere eventuali controversie sulla esecuzione della presente convenzione in via bonaria.

Art 9 norma di chiusura

1. Per quanto non richiamato espressamente si rinvia a quanto stabilito all' art. 3-ter del D.L. 22 aprile 2023 n. 44, conv. in legge n. 74/2023, e del decreto attuativo 26 dicembre 2023 ed alle norme legislative e contrattuali che regolano il lavoro negli enti locali e le convenzioni tra enti.

Data _____

Per L'AMMINISTRAZIONE COMUNALE

Per L'UNIVERSITA'

ALLEGATO 1: PROGRAMMA FORMATIVO di inserimento

CONVENZIONE TRA _____ E L' UNIVERSITA' _____ PER IL RECLUTAMENTO DI STUDENTI DA ASSUMERE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO DI FORMAZIONE E LAVORO E/O APPRENDISTATO (ART. 3 TER DL 44/2023 CONVERTITO CON MODIFICHE DALLA L. 74/2023 - *DISPOSIZIONI URGENTI PER IL RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE* -)

programma:

- Formazione teorica di base comune a tutte le tipologie di progetto, della **durata minima di 20 ore** relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica c.d. "formazione in ingresso".
- Formazione obbligatoria legata al profilo professionale e al ruolo assegnato secondo gli obblighi formativi previsti per legge e dagli atti interni: anticorruzione e privacy, sicurezza nei luoghi di lavoro ecc.
- Formazione teorica specifica riguardante l'approfondimento teorico delle materie oggetto di formazione del singolo dipendente, coerentemente al profilo che si intende introdurre in organico, declinata secondo le specialità professionali dei profili professionali in uso presso l'Amministrazione comunale. Le competenze tecniche o conoscenze tecnico-professionali sono quelle proprie del sistema ordinamentale dell'Amministrazione: **minimo 40 ore**.
- Formazione specifica sulle competenze comportamentali proprie del ruolo/profilo di assunzione: **minimo 20 ore**
- Formazione tecnico-pratica "formazione on the job" affidata ad un "tutor" interno definito dalla Amministrazione: strumenti operativi ecc.: **minimo 40 ore**.

Nell'ipotesi di contratti di apprendistato gli obblighi formativi descritti sono ridotti ad 1/3 ad esclusione di quanto previsto per la formazione obbligatoria aziendale

Modalità di erogazione:

- Formazione d'aula
- Formazione eLearning attraverso piattaforme nazionali e regionali (es. Syllabus e Lepida)

Formazione on the job, formazione pratica sul campo con l'individuazione di un tutor all'interno dell'Amministrazione

Monitoraggio ed attestazione degli esiti della formazione

Sulla base di una scheda di rilevazione periodica con attestazione intermedia da parte del dirigente di riferimento si farà riferimento a cinque livelli di possesso ed effettiva applicazione osservata, riconducibili alle fasi tipiche dei processi di apprendimento:

- livello 0 = da acquisire, non conosce la materia/ non applica le conoscenze;

- livello 1 = base (fase dell'apprendimento teorico), si conosce la materia, ma non si è in grado di applicarla se non parzialmente o con supervisione;
- livello 2 = intermedio (fase dell'approfondimento), si conosce la materia e si è in grado di applicarla in modo autonomo, ma in situazioni non molto complesse/rutinarie;
- livello 3 = buono (fase dell'applicazione), si è esperti della materia e si è in grado di spiegarla e trasferirla ad altri;
- livello 4 = eccellente (fase della padronanza), si è specialisti della materia e il livello di conoscenza posseduto ne consente anche lo sviluppo, e di attivare innovazione.

Gli esiti della valutazione saranno considerati positivi con la validazione di minimo livello 2.