

SCADENZA: 25 agosto 2021

AVVISO PUBBLICO

BANDO PER L'ASSUNZIONE DI N. 1 LAVORATORE CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO TIPOLOGIA "B" PER IL CONSEGUIMENTO DELLA QUALIFICA DI ASSISTENTE AMMINISTRATIVO / CATEGORIA C, DA INQUADRARE PRESSO LA SOC "AFFARI GENERALI E RISORSE UMANE"

Pubblicato sul Sito agenziale il giorno 10.08.2021

Scadenza: 25 agosto 2021

In esecuzione del decreto del Direttore Generale n. 99 del 10/08/2021 è indetto Avviso Pubblico, per esami, per l'assunzione di n. 1 lavoratore con contratto di Formazione e Lavoro Tipologia B per il conseguimento della qualifica di Assistente Amministrativo / Categoria C da inquadrare presso la SOC "Affari Generali e Risorse Umane".

ENTE PROPONENTE

Denominazione: Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente ARPA FVG

Sede Legale e Amministrativa: Via Cairoli, 14, 33057 PALMANOVA (UD);

Numero contratti di formazione e lavoro attivi: 0

Luogo in cui si svolgerà il progetto: Via Cairoli, 14, 33057 PALMANOVA (UD);

N. 1 LAVORATORE DA ASSUMERE CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO PER IL CONSEGUIMENTO DELLA QUALIFICA DI ASSISTENTE AMMINISTRATIVO, CATEGORIA C:

- Titolo di studio richiesto: **Diploma di Scuola Superiore;**
 - Tipologia di C.F.L.: contratto di formazione e lavoro mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo: contratto tipologia tipo B;
- Durata del C.F.L.: mesi 12 non rinnovabili;
- Durata della formazione ore complessive: 75 ore destinate alla formazione dedicata alla determinazione dei costi delle risorse umane coinvolte nelle commesse e progetti di ARPA FVG, nel supporto ai responsabili delle strutture per le verifiche sulla corretta applicazione degli istituti contrattuali e dei processi di valutazione individuale ed infine nel supporto alla SOC Affari Generali e Risorse Umane per le seguenti attività:
 - l'attività di gestione del trattamento economico, fiscale, contributivo e assicurativo del personale dipendente e dei collaboratori: elaborazione del cedolino paga ed emolumenti accessori derivanti dalla contrattazione decentrata (sistema della performance, progressioni economiche ed indennità); redazione degli atti amministrativi e gestione contabile correlata);
 - gli adempimenti annuali del sostituto d'imposta (Certificazioni Uniche, Modello 770, Denuncia IRAP);
 - l'attività di rendicontazione statistica inerente alla gestione delle risorse umane (denuncia trimestrale, relazione al conto annuale e conto annuale al MEF, ecc.);

- le relazioni con soggetti esterni quali Agenzia delle Entrate, INPS, INAIL;
- Durata di svolgimento dell'attività lavorativa: 36 ore settimanali;
- CCNL: CCNL Sanità personale non dirigente;
- Periodo di prova come previsto dal CCNL applicato.
- Costi: sono quelli previsti dal vigente CCNL applicato per la categoria economica di inquadramento del lavoratore, nonché quelli derivanti da eventuali trasferimenti dalla sede abituale di lavoro al luogo di missione.

Il presente Avviso Pubblico è disciplinato dalle norme di cui al D.P.R. 20.12.1979, n. 761, dal D.lgs. 30.3.2001, n. 165, che garantisce le pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, dal D.P.R. 9.5.1994, n. 487, dal D.P.R. 27.3.2001, n. 220, dal regolamento aziendale per i contratti di formazione e lavoro ex decreto n. 51 del 7 maggio 2021 avente per oggetto "Approvazione del Regolamento per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro di ARPA FVG" così come modificato dal decreto n. 83 del 7 luglio 2021n e dal D.P.R. 28.12.2000, n. 445.

Il presente avviso è disciplinato:

- dalle disposizioni di cui al D.P.R. 487/1994 inerenti all'accesso agli impieghi della P.A.
- dal regolamento aziendale per le assunzioni con contratti di formazione e lavoro approvato con il decreto del Direttore Generale n. 51 del 7 maggio 2021 avente per oggetto "Approvazione del Regolamento per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro di ARPA FVG" così come modificato dal decreto n. 83 del 7 luglio 2021;
- dall'art. 7, comma 1, del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e dal D. Lgs. n. 198 dell'11.04.2006, per quanto attiene la parità e le pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro;
- dall'art. 36 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, per quanto concerne la copertura a tempo determinato dei posti;
- dalle norme in materia di assunzioni riservate agli invalidi ed agli altri soggetti aventi diritto;
- dalla Legge n. 127 del 15.05.1997 e s.m.i., per quanto concerne lo snellimento dell'attività amministrativa;
- dalle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa di cui al D.P.R. n. 445/2000 e alla Legge n. 183 del 12.11.2011;
- dal D. Lgs. 30.06.2003, n. 196, come integrato dal D. Lgs. 101/2018, recante disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale al Regolamento UE 2016/679 in materia dei dati personali;

ARTICOLO 1) CONTENUTI, MODALITA' E SVOLGIMENTO DELLA FORMAZIONE

Preliminarmente, la persona con la quale verrà stipulato il contratto di formazione e lavoro verrà edotta riguardo all'ente e alla sua attività. Successivamente, il dipendente sarà seguito ed istruito da personale esperto dell'Amministrazione, affinché inizialmente acquisisca una preparazione teorico pratica di base, per poi venire in possesso di una conoscenza specifica delle mansioni da svolgere e, infine, verrà inserito nelle procedure operative adottate nell'azienda, con uso delle apparecchiature necessarie per lo svolgimento delle mansioni connesse alla qualificazione oggetto della sua formazione.

Si riporta di seguito la dettagliata analisi del progetto formativo.

L'obiettivo del progetto è quello di inserire nel sistema strutturato figure dirompenti in termini di età e di strumenti utilizzati per supportare un processo di revisione che richiede necessariamente, viste anche le politiche in materia ambientale previste dal piano nazionale di resilienza e rilancio, una visione diversa del sistema stimolando la crescita produttiva attraverso la leva dell'innovazione e dell'inserimento di nuove competenze analitiche che rinnovino la pubblica amministrazione sul piano dell'approccio all'analisi dei dati e dei rapporti con l'utenza e i cittadini. Anche per questo il programma prevede un percorso formativo di 75 ore superiore al minimo previsto di venti ore per la specifica figura dall'articolo 33 del CCNL Comparto Sanità del 20/09/2001 appunto per la necessità di formare adeguatamente la figura e realizzare il presupposto per la sua conferma alla luce delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti.

E' sicuramente inevitabile, anche alla luce dell'approvazione del piano nazionale di resilienza e rilancio che richiede alle Pubbliche amministrazioni un'approccio innovativo e di spinta alla digitalizzazione delle procedure e processi amministrativi e non, che i percorsi di efficientamento e miglioramento dei servizi già intrapresi siano oggetto di ulteriore revisione e si giunga ad un processo di armonizzazione delle procedure, delle attività e dei processi amministrativi e/o della loro segmentazione al fine di ottenere il risultato previsto di un miglioramento complessivo delle attività amministrativa di ARPA FVG. Certamente, per la sua trasversalità alle diverse attività aziendali, la funzione gestione risorse umane rappresenta la funzione che per prima deve attrezzarsi in tal senso per supportare un processo di revisione e miglioramento organizzativo che richiede necessariamente una visione diversa del sistema. Appare altresì evidenti che tali modifiche sono facilitate attraverso l'inserimento nel sistema strutturato di figure che risultino potenzialmente dirompenti in termini di età e di strumenti utilizzati.

Il candidato selezionato sarà chiamato a contribuire con il proprio apporto professionale nell'ambito della progettazione di un sistema di determinazione dei costi delle risorse umane coinvolte nelle commesse e progetti di ARPA FVG, nel supporto ai responsabili delle strutture per le verifiche sulla corretta applicazione degli istituti contrattuali e dei processi di valutazione individuale ed infine nel supporto alla SOC "Affari Generali e Risorse Umane" per le seguenti attività:

- l'attività di gestione del trattamento economico, fiscale, contributivo e assicurativo del personale dipendente e dei collaboratori: elaborazione del cedolino paga ed emolumenti accessori derivanti dalla contrattazione decentrata (sistema della performance, progressioni economiche ed indennità); redazione degli atti amministrativi e gestione contabile correlata);
- gli adempimenti annuali del sostituto d'imposta (Certificazioni Uniche, Modello 770, Denuncia IRAP); l'attività di rendicontazione statistica inerente alla gestione delle risorse umane (denuncia trimestrale, relazione al conto annuale e conto annuale al MEF, ecc.);
- le relazioni con soggetti esterni quali Agenzia delle Entrate, INPS, INAIL;

Alla figura selezionata sarà erogata in primis formazione teorica, volta a fornire una solida conoscenza sull'organizzazione generale delle Agenzie regionali per protezione dell'ambiente con riferimenti alle relative normative e con approfondimenti sul modello locale di ARPA FVG.

Una seconda parte integrerà le nozioni già apprese durante il percorso scolastico con una formazione specifica nell'ambito trattato dal progetto. Nello specifico, nella seconda parte, il personale inserito verrà altresì formato ad utilizzare il sistema informatizzato "Job Time" in utilizzo presso la struttura, sia per la parte giuridica, che economica, che previdenziale oltre agli altri applicativi in utilizzo presso la struttura.

Di seguito in dettaglio si riporta il programma formativo, così come previsto dal regolamento sulla disciplina dei contratti di formazione e lavoro approvato con decreto del Direttore Generale di ARPA FVG n. 51 del 07/05/2021.

N .ore	In materia di	Impartite da	presso
--------	---------------	--------------	--------

5	Illustrazione dei principali elementi di sicurezza sul lavoro, normative di riferimento e applicazione	Personale interno	Strutture aziendali
5	Sistema di valutazione della Performance di ARPA FVG e principi di determinazione dei costi per commessa o per progetto.	Personale interno	Strutture aziendali
5	Nozioni di diritto amministrativo con particolare riferimento agli atti amministrativi, diritto di accesso e riservatezza dei dati ed attività extra istituzionali ex art. 53 Dlgs 165/01 personali (L. 241/1990, D.lgs. 33/2013, regolamenti aziendali vigenti);	Personale interno	Strutture aziendali
15	ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni con particolare riferimento al rapporto di pubblico impiego e responsabilità dei dipendenti (D.lgs n. 165/2001)	Personale interno	Strutture aziendali
15	Contrattualistica con approfondimento dei CCNL del comparto personale non dipendente del 21.05.2018; del CCNL del comparto "Dirigenza Sanitaria" del 19.12.2019 e del CCNL area Dirigenza Funzioni Locali- Dirigenza P.T.A., del 17.12.2020, con particolare riferimento al trattamento economico	Personale interno	Strutture aziendali
15	Struttura della busta paga e concetto di retribuzione imponibile ai fini previdenziali e assicurativi;	Personale interno	Strutture aziendali
15	Gestionali per la registrazione dell'attività aziendale e software e modalità di elaborazione dei dati	Personale interno	Strutture aziendali

Il datore di lavoro, ARPA FVG, dichiara di non aver effettuato negli ultimi 12 mesi licenziamenti per riduzione di lavoratori la cui professionalità sia attinente a quella che debbono conseguire i lavoratori da assumere con CFL e di non avere in atto sospensioni ai sensi dell'art. 2 della L. 375/77 e della L. 223/91 di lavoratori in possesso della stessa professionalità, di essere in regola con quanto previsto dall'art. 8, c. 6, della L. 407/90, così come modificato dal comma 11 dell'art. 16 della L. 451/94.

Il datore di lavoro dichiara di applicare il CCNL nelle diverse articolazioni e trattamenti minimi economici e normativi non inferiori a quelli previsti dal CCNL di categoria.

ARTICOLO 2) PROVE DI ESAME

La selezione viene effettuata mediante una prova di esame consistente in una prova scritta ed un colloquio. Il punteggio disponibile è il seguente:

valutazione della prova scritta: massimo punti 40

valutazione della prova orale: massimo punti 40.

La sede, la data e l'ora di svolgimento del colloquio individuale saranno comunicati mediante avviso pubblicato sul sito web dell'Agenzia all'indirizzo www.arpa.fvg.it. non meno di 15 (quindici) giorni prima della prova medesima.

Non saranno effettuati ulteriori tipi di comunicazione; detti avvisi avranno valore di notifica a tutti gli effetti nei confronti di tutti i candidati. Il candidato che nel momento in cui hanno inizio le operazioni concorsuali risulta assente per qualsiasi motivo, anche indipendente dalla sua volontà, sarà dichiarato rinunciario al concorso.

Le prove dell'avviso pubblico, non possono aver luogo nei giorni festivi, né nei giorni di festività religiose ebraiche o valdesi.

Per essere ammessi a sostenere le prove i candidati dovranno presentarsi muniti di documento personale di identità e riconoscimento, valido. Si intende per documento di identità e riconoscimento uno dei documenti di cui all'art. 35 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 e s.m.i.

ARTICOLO 3) COMMISSIONE ESAMINATRICE

La Commissione Esaminatrice, nominata con apposito provvedimento del Direttore Generale, è composta come di seguito specificato:

Presidente:

- ✓ il Dirigente Responsabile del Progetto;
- ✓ Componenti: n. 2 dipendenti di ARPA FVG aventi profilo funzionale non inferiore alla Categoria D;
- ✓ Segretario: un dipendente amministrativo

ARTICOLO 4) PROVE D'ESAME

Le prove d'esame consisteranno:

a. in una prova scritta consistente in domande a risposta sintetica ovvero in elaborazione di temi riguardanti la conoscenza delle nozioni fondamentali delle seguenti materie:

- ✓ diritto amministrativo: gli atti amministrativi, diritto di accesso e riservatezza dei dati personali (L.241/1990, D.lgs 33/2013; regolamento n.2016/679);
- ✓ ordinamento di ARPA FVG: sia nazionale che regionale;
- ✓ ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazione: rapporti di pubblico impiego e responsabilità dei dipendenti (D.lgs n.165/2001);
- ✓ contrattualistica: CCNL comparto sanità del 21.5.2018, CCNL area dirigenza sanità del 19.12.2019 e CCNL area dirigenza Funzioni Locali del 17.12.20020, con particolare riferimento, rispettivamente, al Titolo VIII, Titolo V e Titolo IV-trattamento economico;
- ✓ elementi di diritto tributario: il sistema delle imposte sul reddito da lavoro dipendente e assimilati, obblighi certificativi e dichiarativi del datore di lavoro;
- ✓ struttura della busta paga e concetto di retribuzione imponibile ai fini previdenziali ed assicurativi;
- ✓ elementi di contabilità economico-patrimoniale

b. una prova colloquio che tenderà ad accertare 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, nonché nozioni legislative riguardanti la Pubblica Amministrazione e nozioni afferenti.

Nel corso della prova orale la Commissione procederà all'accertamento della conoscenza delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e della lingua inglese.

La Commissione Esaminatrice valuta collegialmente sia la prova scritta che la prova colloquio, formula un giudizio sintetico e ne attribuisce il punteggio.

Per poter accedere al colloquio il candidato deve aver raggiunto un punteggio di almeno 28/40 nella prova scritta.

Per essere ritenuto idoneo e classificarsi in posizione utile nella graduatoria il candidato dovrà riportare un punteggio di almeno 28/40 anche nel colloquio.

ARTICOLO 5) REQUISITI

a) Requisiti generali:

- 1) cittadinanza italiana, salve le equiparazioni stabilite dalle leggi vigenti, o cittadinanza di uno degli Stati membri dell'Unione Europea. Sono ammessi, altresì, ai sensi dell'art. 38 del d.lgs.165/2001 come novellato dall'art. 7 della legge 6 agosto 2013 n. 97, i familiari di cittadini comunitari, non aventi la cittadinanza di uno Stato membro ma titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente nonché i cittadini di Paesi terzi che siano titolari del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo o che siano titolari dello status di rifugiato ovvero dello status di protezione sussidiaria;
- 2) età non inferiore agli anni 18 e non superiore ad anni 32 compiuti (requisito che deve essere mantenuto fino alla data di sottoscrizione del contratto formazione e lavoro);
- 3) la non titolarità di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato già costituito alla data di scadenza del bando;
- 4) godimento dei diritti civili e politici;
- 5) regolare posizione nei riguardi degli obblighi militari, per gli obbligati ai sensi di legge;
- 6) idoneità psico-fisica all'attività lavorativa da svolgere. L'amministrazione esperisce appositi accertamenti al momento dell'assunzione in servizio. Data la particolare natura che la posizione di lavoro implica, la condizione di privo della vista comporta inidoneità fisica al posto messo a selezione, ai sensi dell'art. 1 della legge 28.3.1991, n. 120;
- 7) non avere riportato condanne penali o misure di prevenzione o sicurezza e non avere procedimenti penali in corso, connessi a reati che possono impedire la costituzione del rapporto di impiego con la Pubblica Amministrazione, ai sensi della normativa vigente;
- 8) non essere stato destituito o dispensato o dichiarato decaduto dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione, ovvero licenziato per motivi disciplinari.

b) Requisiti specifici

- 1) Diploma di Scuola Superiore

I requisiti generali e specifici per la presentazione delle domande di ammissione, compresi quelli che danno diritto ad eventuali riserve o titoli di preferenza o precedenza alla nomina, devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito dal presente avviso.

I candidati che hanno conseguito il titolo di studio all'estero devono allegare la documentazione di riconoscimento ed equipollenza al corrispondente titolo italiano.

Il difetto anche di uno solo dei requisiti prescritti, comporta la non ammissione alla procedura di che trattasi.

ARTICOLO 6) CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Il contratto individuale di lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'articolo 24 del CCNL del 21.05.2018, e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso.

La durata è fissata in misura non superiore a 12 mesi.

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.

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.

Il contratto si risolve automaticamente alla scadenza del termine e non può essere prorogato né rinnovato.

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 e puerperio, astensione facoltativa post-partum; c. servizio militare di leva e richiamo alle armi; d. infortunio sul lavoro.

Prima della scadenza del termine stabilito il contratto può essere risolto esclusivamente per giusta causa.

ARTICOLO 7) TRATTAMENTO ECONOMICO

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 della 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 8) DISCIPLINA NORMATIVA

1. La disciplina normativa è quella prevista per i lavoratori a tempo determinato, di cui all'articolo 57 del CCNL del 21.05.2018, con le seguenti eccezioni: a. la durata del periodo di prova è pari a un mese di prestazione effettiva; 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 9) ATTESTAZIONE

L'Agenzia, datore di lavoro, è tenuta ad attestare al termine del rapporto l'attività svolta e i risultati formativi conseguiti dal lavoratore.

Copia dell'attestato è rilasciata al lavoratore.

ARTICOLO 10) TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO

Il contratto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 3, comma 1, del Decreto Legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla Legge 19 dicembre 1984, n. 863.

Il lavoratore, in ogni caso deve essere utilizzato in attività corrispondenti alla formazione conseguita.

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.

La trasformazione del contratto da 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 alla organizzazione del lavoro.

La procedura di trasformazione del contratto a tempo indeterminato deve essere avviata prima della scadenza del contratto a tempo determinato.

ARTICOLO 11) MODALITA' E TERMINE DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

I candidati devono presentare domanda in carta semplice, firmata pena l'esclusione, redatta secondo lo schema pubblicato sul sito internet di ARPA e corredata da idonea documentazione. La domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta pena l'esclusione, unitamente agli allegati indicati all'articolo 12, è indirizzata al Direttore generale dell'Agenzia regionale per la Protezione dell'ambiente del Friuli Venezia Giulia, con sede a Palmanova in via Cairoli n. 14.

La consegna può avvenire a mano presso l'ufficio Protocollo generale dell'Agenzia (sede di Palmanova) entro il termine perentorio quindici giorni dal giorno successivo alla data di pubblicazione del presente avviso sul sito internet di ARPA FVG, (orario d'ufficio: da lunedì al giovedì dalle ore 8.30 alle 12.30 e dalle 14.30 alle 16.30 ed il venerdì dalle ore 8.30 alle ore 12.30). Qualora detto giorno sia festivo, il termine è prorogato al primo giorno successivo non festivo.

La domanda, debitamente sottoscritta pena l'esclusione, unitamente agli allegati, può altresì essere spedita per via telematica da casella PEC del candidato all'indirizzo arpa@certregione.fvg.it entro il termine di scadenza sopra indicato, secondo le modalità previste dall'art. 65 del d.lgs. 82/2005, come novellato. A tal fine farà fede la data di invio della mail di trasmissione della domanda di selezione. Non sarà ritenuto ammissibile l'invio della domanda da una casella di posta elettronica ordinaria/semplice anche se indirizzata alla casella di PEC dell'Agenzia né da una casella PEC non personale del candidato.

È esclusa ogni altra forma di presentazione o trasmissione.

L'amministrazione non assume responsabilità per la dispersione di comunicazioni dipendente da inesatta indicazione del recapito da parte del concorrente oppure da mancata o tardiva comunicazione del cambiamento dell'indirizzo indicato nella domanda, né per eventuali disguidi postali o telegrafici o comunque imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o forza maggiore.

I candidati sono pregati, altresì, di specificare nell'oggetto della nota di trasmissione la frase: "domanda di avviso a tempo determinato per contratto di formazione e lavoro".

Coloro che avessero presentato domanda di concorso verso l'Agenzia prima della pubblicazione del presente bando, sono tenuti, obbligatoriamente, se ancora interessati ed in possesso dei requisiti e della professionalità ricercata, a presentare la domanda corredata delle dichiarazioni e della documentazione richiesta dal presente bando nei termini sopra indicati.

Il termine fissato per la presentazione della domanda è perentorio

ARTICOLO 12) Domanda di partecipazione e modalità di autocertificazione

Per l'ammissione al presente avviso gli aspiranti devono presentare domanda redatta in carta semplice secondo il modello allegato al bando, nella quale devono indicare obbligatoriamente, oltre al possesso dei requisiti specifici e sotto la propria responsabilità:

- a) il cognome, il nome, la data, il luogo di nascita e la residenza;
- b) il possesso della cittadinanza italiana, ovvero i requisiti sostitutivi di cui all'art. 11 del D.P.R. 20.12.1979, n. 761, ovvero la cittadinanza di uno degli Stati membri dell'Unione Europea, ovvero i requisiti previsti dall'art. 38 D. Lgs. 165/2001, così come modificato dalla L. 97 del 06.08.2013. I cittadini degli Stati membri dell'Unione Europea, ovvero di Paesi terzi, devono dichiarare:
 - di godere dei diritti civili e politici anche nello stato d'appartenenza o di provenienza oppure specificare i motivi del loro mancato godimento;
 - di avere un'adeguata conoscenza della lingua italiana secondo quanto previsto dal d.P.C.M. 7 febbraio 1994, n. 174;
- c) il comune d'iscrizione nelle liste elettorali oppure i motivi della non iscrizione o della cancellazione dalle liste medesime;
- d) di non aver riportato condanne penali passate in giudicato né di avere procedimenti penali in corso che impediscano, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, la costituzione del rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione, ovvero le eventuali condanne penali riportate e gli eventuali procedimenti pendenti;
- e) il titolo di studio posseduto ed i requisiti specifici d'ammissione richiesti per il concorso;
- f) di non essere stato destituito o dispensato dall'impiego, ovvero licenziato presso pubbliche amministrazioni;
- g) gli eventuali titoli che danno diritto alla preferenza o precedenza in caso di parità di punteggio (art. 5 D.P.R. 487/1994 e smi) allegando alla domanda i relativi documenti probatori, ovvero autocertificandoli nei casi e nei limiti previsti dalla normativa, pena l'esclusione dal relativo beneficio;
- h) il domicilio presso il quale deve essere trasmessa ogni necessaria comunicazione. In caso d'omissione, si farà riferimento alla residenza indicata alla lettera a);
- i) di essere in possesso dei requisiti specifici richiesti dal bando;
- j) il consenso al trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal d.lgs. n. 196/2003 e dal reg. UE 2016/679 per uso amministrativo.

Con la sottoscrizione della domanda il candidato accetta tutte le prescrizioni del presente bando.

I candidati portatori di handicap, beneficiari della legge 5 febbraio 1992 n. 104, dovranno indicare nella domanda l'ausilio di cui necessitano relativamente al proprio handicap e gli eventuali tempi aggiuntivi per l'espletamento delle prove d'esame. A tal fine gli interessati dovranno produrre apposita documentazione da cui si rilevi l'esigenza dei sussidi e l'indicazione dei tempi aggiuntivi necessari.

Coloro che intendano avvalersi della riserva prevista dovranno farne espressa dichiarazione nella domanda di ammissione al concorso, allegando apposita documentazione probatoria o, se prevista dalla legge,

dichiarazione sostitutiva di certificazione/atto di notorietà. Alla domanda di partecipazione al concorso devono essere uniti:

- gli eventuali documenti comprovanti il diritto a preferenza nella graduatoria;
- il curriculum formativo e professionale reso ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, scritto in italiano, datato e firmato;
- la copia di un documento di identità valido.

ARTICOLO 13) AMMISSIONE ED ESCLUSIONE DEI CANDIDATI

L'ammissione dei candidati è stabilita con provvedimento motivato del Direttore generale che dispone altresì l'esclusione di coloro che risultino privi dei requisiti richiesti o non abbiano rispettato le formalità prescritte dal presente avviso pubblico.

L'esclusione dal concorso è notificata, mediante raccomandata con avviso di ricevimento, entro trenta giorni dalla data di adozione del relativo provvedimento.

Per garantire economicità e celerità di espletamento della procedura selettiva, ovvero in caso di dubbi oggettivi sui requisiti di ammissione, sia nell'interesse del candidato/della candidata sia nell'interesse generale al corretto svolgimento delle prove, la S.O.C. "Affari Generali e Risorse Umane" può motivatamente disporre l'ammissione con riserva.

Lo scioglimento della riserva è subordinato alla verifica dell'effettivo possesso dei requisiti richiesti.

ARTICOLO 14) PRESELEZIONE

L'Agenzia, al fine di garantire una gestione funzionale e più celere della procedura concorsuale, qualora le domande pervenute dovessero essere in numero superiore a 50 (cinquanta), si riserva di effettuare una preselezione, anche con l'ausilio di aziende specializzate in selezione del personale, allo scopo di riportare il numero dei candidati ammessi alla prima prova concorsuale (prova scritta) a 50 (cinquanta) unità.

Tutti i candidati che avranno presentato domanda di partecipazione all'avviso entro i termini previsti dall'art.11 del presente bando saranno ammessi con riserva alla preselezione, indipendentemente dall'avvenuto accertamento dei requisiti di accesso al concorso.

L'eventuale preselezione, che non costituisce prova concorsuale, consisterà nella risoluzione di un test basato su una serie di domande a risposta multipla relative a elementi di cultura generale e/o materie delle prove concorsuali.

La preselezione potrà essere effettuata anche con procedura automatizzata che prevede direttamente l'utilizzo di supporti informatici.

Le indicazioni e modalità sullo svolgimento della preselezione verranno comunicate ai candidati immediatamente prima della prova stessa. In quella sede verrà anche data comunicazione dei criteri di correzione e di attribuzione dei punteggi.

Durante lo svolgimento della preselezione non è permesso ai candidati comunicare tra loro o con altri.

È vietata l'introduzione in aula di telefoni cellulari e qualsiasi altra strumentazione atta a consentire ai candidati la comunicazione con l'esterno.

È altresì vietata l'introduzione in aula di testi di qualsiasi genere. Saranno esclusi dal concorso i candidati che contravverranno alle disposizioni sopra indicate.

Il diario dell'eventuale preselezione (luogo, data, orario), sarà pubblicato sul sito internet dell'Agenzia (www.arpa.fvg.it) non meno di sette (sette) giorni prima dell'inizio della prova medesima.

Per essere ammessi ai locali in cui si terrà la preselezione, i candidati dovranno essere muniti di un valido documento di riconoscimento.

L'esito della preselezione sarà comunicato ai candidati mediante pubblicazione sul sito internet dell'Agenzia al sito www.arpa.fvg.it.

Non saranno effettuati ulteriori tipi di comunicazione; i suddetti avvisi avranno valore di notifica a tutti gli effetti nei confronti di tutti i candidati.

Saranno altresì ammessi alla prova scritta, previa verifica dei requisiti di ammissione, tutti i candidati che abbiano conseguito il medesimo punteggio del 50° candidato in graduatoria.

Il punteggio conseguito nella preselezione non influisce sul totale del punteggio attribuito nella valutazione delle prove scritta, pratica e orale. La mancata partecipazione alla preselezione, per qualsiasi motivo, comporterà automaticamente l'esclusione dal concorso.

Ai sensi dell'art. 25, c. 9, d.l. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, i candidati con invalidità maggiore o uguale all'80% non sono tenuti a sostenere l'eventuale prova preselettiva e sono pertanto ammessi, previa verifica della sussistenza dei requisiti di ammissione, direttamente alle prove concorsuali. I candidati interessati dovranno indicare la predetta condizione nella domanda, precisando il grado di invalidità, e trasmettere copia del verbale di accertamento medico recante la percentuale di invalidità (privo di dati diagnostici).

ARTICOLO 15) GRADUATORIA

Al termine del colloquio individuale, la commissione formula la graduatoria dei candidati idonei. È escluso dalla graduatoria il candidato che non abbia conseguito nella prova individuale la prevista valutazione di sufficienza.

La graduatoria finale di merito sarà formata secondo l'ordine dei punteggi ottenuti nel colloquio individuale e sarà compilata con l'osservanza, a parità di punti, delle vigenti disposizioni in materia di preferenze.

A parità di punti saranno osservate le preferenze previste dall'art. 5, commi 4 e 5, del D.P.R. 9 maggio 1994 n. 487, nonché dell'art. 3, comma 7, della legge 15 maggio 1997 n.127. Hanno titolo di preferenza i seguenti candidati:

1. gli insigniti di medaglia al valor militare;
2. i mutilati ed invalidi di guerra ex combattenti; 3. i mutilati ed invalidi per fatto di guerra;
4. i mutilati ed invalidi di 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 pubblico e 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 non sposati dei caduti per fatto di guerra;
15. i genitori vedovi non risposati, i coniugi non risposati e le sorelle ed i fratelli vedovi non sposati dei caduti per servizio nel settore pubblico e privato;
16. coloro che abbiano prestato servizio militare come combattenti;
17. coloro che abbiano prestato lodevole servizio a qualunque titolo, per non meno di un anno in Agenzia;
18. i coniugati ed i non coniugati con riguardo del numero di 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 la preferenza è determinata dalle seguenti condizioni:

1. dal numero dei figli a carico, indipendentemente dal fatto che il candidato sia coniugato o meno;
2. dall'aver prestato lodevole servizio nelle amministrazioni pubbliche;
3. dalla minore età.

Inoltre costituiscono titolo di preferenza, secondo quanto previsto dall'art. 12, comma 1 e 2, del d.lgs. 1 dicembre 1997 n. 468, gli eventuali periodi di servizio prestati dal candidato come lavoratore socialmente utile.

ARTICOLO 16) ASSUNZIONE IN SERVIZIO

L'Agenzia procederà all'assunzione in prova del candidato vincitore dell'avviso nel rispetto dei criteri e limiti previsti per le assunzioni dalla vigente normativa nazionale e regionale.

L'inquadramento giuridico ed il trattamento economico sono quelli previsti dalla vigente normativa contrattuale del comparto del Servizio sanitario nazionale.

L'Agenzia, ai fini della stipulazione del contratto di individuale lavoro, invita il vincitore a presentare entro trenta giorni dalla comunicazione la documentazione prescritta dalle disposizioni vigenti in materia di accesso al rapporto di lavoro a pena di decadenza dai diritti conseguenti alla partecipazione al concorso.

L'assunzione decorre, agli effetti economici, dalla data dell'effettivo inizio del servizio. I candidati possono avvalersi, per la presentazione della documentazione prescritta, dell'istituto dell'autocertificazione, secondo quanto previsto dalla vigente normativa in materia

La durata massima del rapporto di lavoro avrà una durata di 12 mesi, comprensivi del periodo di prova e potrà trasformarsi, alla scadenza, in contratto di lavoro a tempo indeterminato, a condizione che sia stato compiuto l'intero periodo di formazione obbligatoria, ovvero che non sia stato compiuto senza colpa dell'interessato ed a seguito dell'accertamento dell'attività svolta e del raggiungimento delle competenze descritte nel progetto iniziale in relazione alla posizione da ricoprire. La trasformazione potrà avvenire compatibilmente con le norme al tempo vigenti in materia di assunzione di personale presso gli enti pubblici e col mantenimento degli equilibri finanziari di bilancio nel rispetto dei limiti di

spesa del personale così come definiti dalla normativa in materia. La stipulazione del contratto individuale di formazione e lavoro avverrà solo con l'accettazione piena da parte del candidato prescelto degli adempimenti contrattuali, di legge e di regolamento che l'Amministrazione evidenzierà all'interessato. Si ricorda che, in ottemperanza a quanto disposto dal comma 5-septies dell'art. 14-bis, D.l. 4/2019, inserito dalla legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26: "I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi".

La sede di lavoro verrà stabilita dall'Agencia, in base alle esigenze organizzative e di servizio, nell'ambito territoriale regionale di propria competenza.

È in ogni modo condizione risolutiva del contratto, senza obbligo del preavviso, l'intervenuto annullamento o revoca della procedura concorsuale e/o la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile.

In caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro per volontà del dipendente, il termine minimo per il preavviso è quello previsto dai rispettivi CCNL, ovvero in carenza viene stabilito in quindici giorni. Il suddetto termine sarà inserito nel contratto individuale di lavoro.

ARTICOLO 17) TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.

Secondo quanto previsto dal Regolamento UE n. 2016/679 e dal D.lgs 101/2018, che adegua il codice in materia di protezione dei dati personali (D.lgs 196/2003) alle disposizioni del predetto Regolamento, i dati personali forniti dai candidati saranno raccolti presso la S.O.C. "Affari Generali e Risorse Umane" per le finalità di gestione della procedura e saranno trattati presso una banca dati automatizzata anche in seguito alla conclusione della procedura selettiva ai fini dell'instaurazione e gestione del rapporto di lavoro. Il conferimento di tali dati è obbligatorio ai fini della valutazione della domanda, unitamente alla quale l'interessato deve manifestare consenso al trattamento dei dati personali

ARTICOLO 18) ACCESSO

Per eventuali ulteriori informazioni gli interessati potranno rivolgersi alla S.O.C. "Affari generali e risorse umane" dell'Agencia sita via Cairoli 14 a Palmanova, telefono 0432.1918056-8051, dal lunedì al venerdì dalle ore 9.00 alle 13.00; potranno altresì inviare un messaggio di posta elettronica all'indirizzo risorse.umane@arpa.fvg.it. L'accesso alla documentazione attinente ai lavori della commissione esaminatrice è consentito alla conclusione del concorso. Il presente avviso è esente da bollo e da imposta sulla pubblicità a norma dell'art. 1 del D.P.R. 26 ottobre 1972 n. 642 e dell'art. 34 del D.P.R. 26 ottobre 1972 n. 639.

ARTICOLO 19) NORME FINALI E DI SALVAGUARDIA

Per quanto non previsto dal presente avviso si rinvia alle disposizioni normative e contrattuali vigenti. L'Agencia si riserva la facoltà di sospendere o revocare il bando di concorso, di prorogare o di riaprire i termini di scadenza per la presentazione delle domande d'ammissione, di non procedere all'assunzione del vincitore ovvero di differirla, in ragione di esigenze di pubblico interesse attualmente non valutabili né prevedibili nonché in applicazione di disposizioni normative di contenimento della spesa pubblica che impedissero, in tutto o in parte, l'assunzione di personale, senza che in capo al vincitore insorga alcuna pretesa o diritto.