



Volta Mantovana, 8/1/2018

Spett.le
 AGENZIA FORMAZIONE ORIENTAMENTO
 Via Tre Venezie 63
 20036 Meda (MB)
 www.afolmonzabrianza.it

Oggetto: PROCEDURA NEGOZIATA PER IL SERVIZIO DI TRAINING ON THE JOB, AFFIDAMENTO SERVIZI AFFIANCAMENTO/FORMAZIONE CONTRATTO DECENTRATO E SU ALCUNE MATERIE DEL PUBBLICO IMPIEGO

OFFERTA TECNICA

CRITERIO	SUB-CRITERIO	SUB-PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO
A) PROGETTO	1) Natura e consistenza del servizio offerto e rispondenza alle esigenze funzionali ed organizzative del nostro ente, ivi compresa l'organizzazione dettagliata del servizio che si intende fornire, nonché la descrizione analitica delle scadenze e dei tempi di lavoro, per il rigoroso rispetto dei termini di legge, della normativa complementare e delle scadenze interne		
	2) Qualità e congruità del team dedicato agli adempimenti oggetto di gara che verrà valutato dal curriculum e dall'esperienza del personale direttamente impiegato e di eventuali		
B) PROCEDURA	1) Qualità e semplicità della procedura di formazione utilizzata; la presenza di corsi diretti ha punteggio più elevato; corsi on-line meno elevato		

A) PROGETTO

- Natura e consistenza del servizio offerto e rispondenza alle esigenze funzionali ed organizzative del nostro ente, ivi compresa l'organizzazione dettagliata del servizio che si intende fornire, nonché la descrizione analitica delle scadenze e dei tempi di lavoro, per il rigoroso rispetto dei termini di legge, della normativa complementare e delle scadenze interne*

Programmazione delle attività

A partire dalla data di aggiudicazione della gara con il termine conclusivo dell'intervento è stabilito, indicativamente, al 31 dicembre 2018 e, comunque, sarà definito in accordo con la struttura organizzativa competente





	Titolo corso	Docente	Ore di lezione
1	Accesso all'impiego (concorsi, graduatorie, contratti), gestione candidature spontanee ("lavora con noi");	Bertagna Gianluca	12 ore – 2 giornate formative
2	Contratti di lavoro determinati, indeterminati, impatto assunzioni obbligatorie + LSU;	Bertagna Gianluca	12 ore – 2 giornate formative
3	Orario di lavoro (banca ore e flessibilità);	Consuelo Ziggjotto	6 ore – 1 giornate formative
4	Ferie (maturazione e utilizzo rispetto banca ore) e permessi;	Consuelo Ziggjotto	6 ore – 1 giornate formative
5	Pensionamenti/Dimissioni (anche in relazione a ferie e recuperi);	Consuelo Ziggjotto	6 ore – 1 giornate formative
6	Formazione Finanziata;	Bertagna Gianluca	6 ore – 1 giornate formative

Programmazione delle attività

A partire dalla data di aggiudicazione della gara con il termine conclusivo dell'intervento è stabilito, indicativamente, al 31 dicembre 2018 e, comunque, sarà definito in accordo con la struttura organizzativa competente.

Riservatezza e proprietà

L'aggiudicatario si impegna ad osservare la massima riservatezza nei confronti delle notizie di qualsiasi natura comunque acquisite nello svolgimento del lavoro oggetto del presente capitolato.

Si impegna inoltre all'obbligo di attenersi a tutte le disposizioni contenute nel D.lgs. n. 196/2003 s.m.i.

Le notizie relative all'attività dell'Amministrazione, comunque venute a conoscenza del personale della ditta in relazione all'esecuzione del contratto, non debbono in alcun modo ed in qualsiasi forma essere comunicate e divulgate a terzi, né debbono essere utilizzate da parte dell'operatore economico o da parte di chiunque collabori alle sue attività per fini diversi da quelli contemplati nel presente capitolato speciale. A tal fine la ditta sarà nominata responsabile del trattamento dei dati, ai sensi del disposto del D.Lgs. n. 196/03 s.m.i.

Tutto il materiale originale sia in forma scritta, sia su supporto leggibile dall'elaboratore, creato o preparato per l'Amministrazione in relazione al contratto, i supporti magnetici, i tabulati e ogni altra documentazione, resterà di proprietà esclusiva dell'Amministrazione stessa.

2. **Qualità e congruità del team dedicato agli adempimenti oggetto di gara che verrà valutato dal curriculum e dall'esperienza del personale direttamente impiegato e di eventuali collaboratori.**
Si allega il curriculum dei docenti.



B) PROCEDURA

1. *Qualità e semplicità della procedura di formazione utilizzata; la presenza di corsi diretti ha punteggio più elevato; corsi on-line meno elevato.*

Modalità di attuazione

Le iniziative di formazione saranno realizzate in strutture dell'amministrazione, con modalità incidenti in misura non rilevante sul buon funzionamento degli uffici.

Sono previste lezioni frontali. Sarà cura di Publika fornire almeno 5 giorni prima di ogni corso il materiale documentario.

Metodologie di formazione

Per l'erogazione degli interventi formativi si prevede prioritariamente di applicare una metodologia basata sul concetto di "formazione operativa" per utilizzare l'attività didattica come strumento per accompagnare i dipendenti dell'Ente nella definizione di un percorso di crescita che permetta loro di sperimentare e applicare direttamente al sistema lavorativo le competenze acquisite teoricamente.

Impostazione e realizzazione di un percorso di formazione rivolto agli operatori del Servizio Personale (o di altre strutture coinvolte e/o interessate) che sia in grado di fornire un effettivo supporto conoscitivo e metodologico nella gestione dell'applicazione degli istituti normativi ed economici correlati al rapporto di lavoro dei dipendenti.

Attestato di partecipazione:

Publika trasmetterà almeno 5 giorni prima del corso apposito registro firme sui quali dovranno essere riportati (o saranno riportati se comunicati) i nominativi dei partecipanti. A ricezione del suddetto registro presenze completo di firme (anche per email) Publika emetterà i relativi attestati di partecipazione in base alle effettive presenze. In assenza di detto registro gli attestati non potranno essere emessi.

DOTT. GIANLUCA BERTAGNA			
CRITERIO	SUB-CRITERIO	SUB-PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO
C) CURRICULA DEI COLLABORATORI E FORMATORI <i>(Qualità dei curricula, e delle esperienze professionali nel campo degli Enti Locali e Pubbliche Amministrazioni dei dipendenti, collaboratori e formatori ad essa dedicati. Non verranno presi in considerazione, più di quattro</i>	<i>1. Pubblicazioni in materia di pubblico impiego su quotidiani o riviste a livello nazionale negli ultimi tre anni - punti 2 ogni pubblicazione fino ad un massimo di punti 10</i>		
	<i>2. Partecipazione come relatore a convegni di studio in materia di pubblico impiego negli ultimi cinque anni (non accreditati presso ordini professionali) - Punti 1 ogni partecipazione fino ad un massimo di punti 20</i>		
	<i>3. Partecipazione come relatore a convegni di studio accreditati da Ordini professionali negli ultimi sette anni - punti 2,5 ogni partecipazione fino ad un massimo di punti 10</i>		



dipendenti/collaboratori per ogni ditta)	4. <i>Supporto in materia di pubblico impiego con particolare riferimento alla costituzione del fondo per le risorse decentrate e alle relazioni sindacali nel comparto regioni ed autonomie locali</i> - punti 1 ogni incarico fino ad un massimo di punti 8		
	5. <i>Supporto in materia di organizzazione e controllo di gestione</i> - punti 1 ogni incarico fino ad un massimo di 5		

DOTT. SSA CONSULO ZIGGIOTTO

CRITERIO	SUB-CRITERIO	SUB-PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO
<p>C) CURRICULA DEI COLLABORATORI E FORMATORI</p> <p><i>(Qualità dei curricula, e delle esperienze professionali nel campo degli Enti Locali e Pubbliche Amministrazioni dei dipendenti, collaboratori e formatori ad essa dedicati. Non verranno presi in considerazione, più di quattro dipendenti/collaboratori per ogni ditta)</i></p>	1. <i>Pubblicazioni in materia di pubblico impiego su quotidiani o riviste a livello nazionale negli ultimi tre anni</i> - punti 2 ogni pubblicazione fino ad un massimo di punti 10		
	2. <i>Partecipazione come relatore a convegni di studio in materia di pubblico impiego negli ultimi cinque anni (non accreditati presso ordini professionali)</i> - Punti 1 ogni partecipazione fino ad un massimo di punti 20		
	3. <i>Partecipazione come relatore a convegni di studio accreditati da Ordini professionali negli ultimi sette anni</i> - punti 2,5 ogni partecipazione fino ad un massimo di punti 10		
	4. <i>Supporto in materia di pubblico impiego con particolare riferimento alla costituzione del fondo per le risorse decentrate e alle relazioni sindacali nel comparto regioni ed autonomie locali</i> - punti 1 ogni incarico fino ad un massimo di punti 8		
	5. <i>Supporto in materia di organizzazione e controllo di gestione</i> - punti 1 ogni incarico fino ad un massimo di 5		



IL REGIME DEL PUBBLICO IMPIEGO 2018 DOPO LA RIFORMA MADIA: ASSUNZIONI, STABILIZZAZIONI DEL PRECARIATO (CIRCOLARE DFP 3/2017), LAVORO FLESSIBILE

PROGRAMMA

. Il d.lgs. 75/2017, oltre alla riforma del d.lgs. 165/2001, ha portato con sé anche diverse novità in materia di stabilizzazioni e progressioni verticali.

È il momento di fare il punto, guardando già al piano triennale dei fabbisogni 2018/2020.

Programma

1. Il fondo e la contrattazione del 2017

- Senza contratto nazionale: che fare?
- Il nuovo limite dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017: calcoli a confronto
- L'incremento di parte variabile, ex comma 3, art. 23
- Voci incluse e voci escluse
- Gli incentivi per funzioni tecniche: adesso cosa succede? Come gestire i limiti?
- Le progressioni orizzontali: come farle, senza sbagliare

2. Le assunzioni

- Quando è vietato assumere
- La programmazione: cosa fare in attesa delle linee d'indirizzo della Funzione pubblica
- L'equilibrio tra esuberi, cambio di mansioni, dotazione organica e assunzioni





- Il contenimento della spese di personale: una regola sempre valida
- Il regime particolare per le assunzioni nella polizia locale e nel settore educativo e scolastico;
- Le assunzioni dei dirigenti
- Le percentuali del *turn over* tra resti e competenza
- Le regole per le Unioni e per le fusioni
- Le mobilità: il punto della situazione
- Graduatorie verso la scadenza del 31 dicembre 2017
- Le stabilizzazioni: requisiti, procedure, regole, finanziamento, divieti e proroghe
- Le *nuove* progressioni verticali e le *vecchie* progressioni carriera
- Il lavoro flessibile: le tipologie previste; le voci incluse, voci escluse, calcoli
- Il nuovo lavoro occasionale

PROGRAMMA CORSO DI FORMAZIONE SU: LA COSTITUZIONE DEL FONDO: CORSO PER R.S.U./OO.SS

Continuano le limitazioni sul fondo del salario accessorio anche nel nuovo anno. Come si calcolano? Cosa comportano alle procedure della contrattazione integrativa? È necessaria la ricerca di un nuovo equilibrio nella destinazione delle risorse ai vari istituti contrattuali? Nonostante sembra vicina la stipula del nuovo contratto nazionale i dubbi permangono. Esaminiamo il tutto alla luce delle più recenti interpretazioni dell'ARAN, della Ragioneria Generale dello Stato e della Corte dei conti.

La costituzione del fondo

- Come gestire il consolidamento dei tagli dal 2016 in poi
- Metodi di calcolo a confronto: quando si può scegliere
- Voci incluse e voci escluse nei limiti
- Il caso dello straordinario e delle posizioni organizzative
- La costituzione definitiva del 2016
- Effetti sul fondo alla luce della nuova contabilità
- La costituzione del fondo dell'anno 2017

Le nuove facoltà assunzionali per il triennio 2017-2019.

- La programmazione triennale del fabbisogno di personale: le modalità di programmazione del budget delle assunzioni.
- Le facoltà assunzionali alla luce delle norme contenute nella legge di stabilità 2016 e nel decreto legge n. 113/2016
- La gestione dei resti assunzionali ed il loro calcolo
- Le modalità di calcolo delle facoltà assunzionali
- La mobilità tra enti prima e dopo la ricollocazione del personale in esubero dagli enti di area vasta
- Le assunzioni di personale a tempo determinato ed i relativi limiti di spesa
- Il computo delle spese di personale a tempo determinato con riferimento ai rapporti dirigenziali a tempo determinato (art. 110 del TUOEL)
- Le condizioni di assumibilità negli enti soggetti all'equilibrio dei saldi finanziari e conseguenze della violazione di tale principio.



Limiti di spesa

- Le misure conseguenti al mancato rispetto dei vincoli posti alla contrattazione decentrata.
- La verifica della conformità del fondo incentivante alle norme vigenti. Gli orientamenti della Corte dei Conti.
- Le conseguenze del mancato rispetto degli equilibri finanziari dei bilanci 2016 sull'erogazione del trattamento economico accessorio.
- Le problematiche relative al possibile recupero di somme ulteriori per interessi e rivalutazioni.
- I contributi sui compensi erogati.
- L'impatto dei nuovi istituti del pubblico impiego sulla spesa di personale 2017.
- L'ampliamento del turn over, i profili economico finanziari dell'istituto della mobilità.
- Il tetto di spesa dei contratti di lavoro flessibile.
- Il rafforzamento del ruolo di vigilanza e controllo del Dipartimento della Funzione Pubblica e del MEF sulle spese di personale.
- La determinazione e la gestione del "conto del personale".
- Il monitoraggio dei costi della contrattazione decentrata.
- Il ruolo dei servizi finanziari, dei revisori dei conti e dell'OIV

Le progressioni orizzontali: come e quando:

- L'irretroattività delle clausole contrattuali contenute nei contratti decentrati e la loro sovrapposizione con clausole ancora in atto ;
- L'esperibilità delle progressioni orizzontali nel 2017
- L'incontro tra sistema di valutazione e contrattazione integrativa
- La valutazione dei dipendenti
- Il rapporto con le modalità di erogazione del fondo

I possibili incrementi di parte variabile

(ogni disposizione contrattuale verrà esaminata nel dettaglio alla luce delle più recenti interpretazioni dell'ARAN, della Corte dei conti e della RGS)

- Art. 15 comma 2: l'1,2% del monte salari 1997
- Art. 15 comma 5: nuovi servizi o riorganizzazione
- Piani di razionalizzazione – Art. 16 d.l. 98/2011
- Sponsorizzazioni, convenzioni, servizi aggiuntivi
- Specifiche disposizioni di legge
- Risparmi dell'anno precedente
- Risparmi del fondo dello straordinario
- Incentivi per funzioni tecniche

La sanatoria dei contratti decentrati

- Come si gestisce il recupero degli errori del fondo
- Se sbagli, correggi innanzitutto l'organizzazione e la struttura
- Le "compensazioni" tramite Piani di razionalizzazione
- La "non nullità" delle clausole
- L'obbligo, comunque, di recupero

**DOCENTE:**

Dott. Gianluca Bertagna: Docente in corsi di formazione. Componente di nuclei di valutazione. È autore di pubblicazioni e collabora con Il Quotidiano degli Enti Locali de Il Sole 24 Ore. È direttore scientifico della rivista Personale News edita da Publika.

L'ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE DIPENDENTE

La materia dell'orario di lavoro e una corretta applicazione delle norme che lo regolano, rappresentano un argomento che attira sempre più spesso l'attenzione della giurisprudenza. Negli ultimi anni inoltre, le sempre più rigide regole per le assunzioni di nuovo personale, hanno costretto gli enti a rivedere la propria organizzazione puntando anche sulla flessibilità.

È quindi essenziale tracciare il confine tra un mancato rispetto dell'orario di lavoro ed un'assenza ingiustificata. Fino a dove e a quanto può spingersi lo spazio di azione che il datore di lavoro è chiamato a definire attraverso le diverse forme di articolazione flessibile dell'orario di lavoro?

Il corso affronterà le problematiche ricorrenti e darà gli strumenti per valutare dove usi e consuetudini abbiano condotto oltre il perimetro normativo.

Programma

- Le fonti del diritto, dalle direttive al contratto nazionale
- Quali relazioni sindacali adottare per la disciplina dell'orario di lavoro?
- I recenti atti di indirizzo per i rinnovi contrattuali invitano al rafforzamento della flessibilità oraria
- L'orario di lavoro ordinario
- L'orario di lavoro straordinario
- Le pause e i riposi: diritti indisponibili
- Dove collocare le eccedenze dei minuti
- In quale perimetro temporale agisce la flessibilità?
- L'obbligo di timbratura, il controllo e le responsabilità
- Il lavoro a turno: giurisprudenza in materia di avvicendamento
- I turni spezzati e le 11 ore di riposo continuativo
- L'orario plurisettimanale o multiperiodale
- I tempi delle trasferte
- La pausa pranzo e il buono pasto
- La differenza tra mancato rispetto dell'orario di lavoro e un'assenza non giustificata
- La giurisprudenza più recente in materia di assenze intermedie



Docente: Dott.ssa Consuelo Ziggiotto

Esperta in materia di personale degli Enti Locali. Docente Publika

I PERMESSI E LE ASSENZE DEL PERSONALE

NEL COMPARTO REGIONI E ENTI LOCALI: CORSO PRATICO E OPERATIVO CON TUTTE LE ULTIME NOVITÀ

Il corso si propone di esaminare in modo **chiaro** ed **esaustivo** le principali forme di assenza per i dipendenti della Pubblica Amministrazione come ferie, congedo parentale, permessi, malattia, alla luce della recente giurisprudenza.

Obiettivo del corso è quindi offrire strumenti di lavoro utili a risolvere i **casi concreti** dando ampio spazio ai **quesiti dei partecipanti**.

PROGRAMMA

Le novità introdotte dal d.lgs.n. 80/2015 al Testo Unico della Maternità e Paternità

- Sostegno alla genitorialità della Legge Fornero n. 92/2012: implicazioni nel pubblico impiego.
- I primi trenta giorni di congedo sono retribuiti per intero anche se il figlio ha 10 anni?
- Il congedo parentale ad ore: cumulabilità con altri permessi.
- Come calcolare la metà dell'orario giornaliero.
- Il congedo parentale frazionato e i sabati e le domeniche: Inps e Aran la pensano in modo diverso.

Tutele per l'handicap grave: i permessi ex art. 33 L. 104/1992

- Soggetti aventi diritto alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n.213/2016.
- Requisiti legittimanti il permesso ex art. 33.
- I permessi a giorni e i permessi ad ore. Come trasformare i 3 giorni in 18 ore.
- La giurisprudenza in materia di abuso del diritto. Chi deve controllare?
- I permessi interrompono le ferie? Pareri discordanti di Aran e Ministeri.

Il congedo straordinario retribuito ex art. 42 d.lgs.151/2001

- Soggetti legittimati e presupposto della convivenza.

- La durata e la cumulabilità con altri permessi e aspettative.
- Assistenza a più disabili e il limite dei due anni nella carriera lavorativa del richiedente.
- Come riproporzionare le ferie in caso di congedo straordinario fruito frazionatamente.

Il congedo non retribuito per gravi motivi familiari ex art. 4 L. 53/2000

La malattia

- Gli ulteriori 18 mesi e il delicato momento del termine del periodo di comporto.
- Le ferie a ridosso del superamento del periodo di comporto.
- Assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici.
- La sentenza 5714/15 del Tar Lazio annulla la circolare n.2/2014
- Diritto al part-time per malati gravi ex art. 8, comma 3 d.lgs. n. 81/2015.

L'aspettativa per motivi personali ex artt. 11 e 14 CCNL 14.09.2000

- Il problema del cumulo con altre aspettative

Le ferie

- Le ferie come diritto indisponibile: il divieto di monetizzazione e le sue eccezioni.
- E' possibile fruire di ferie dopo un periodo di malattia?



I permessi brevi di cui all'art. 20 del CCNL del 6.7.1995

Unici permessi fruibili a minuti

I permessi retribuiti di cui all'art. 19 del CCNL del 6.7.1995

Il permesso per lutto interrompe le ferie?

Art. 15 CCNL 2000 – diritto allo studio

Docente: **Dott.ssa Consuelo Ziggiotto**

Esperta in materia di personale degli Enti Locali. Docente Publika.

Il problema delle università telematiche

I tre giorni di permesso di cui all'art. 4, L. 53/2000

Fruibili per le ipotesi diverse dal lutto

PREVIDENZA

- Il sistema di finanziamento della previdenza obbligatoria
- I sistemi di calcolo: ex retributivo, misto, contributivo
- Quota A, B e C della pensione
- Decorrenze del trattamento pensionistico
- Arrotondamenti contributivi e anagrafici
- Il limite ordinamentale: cosa fare quando un dipendente è prossimo al compimento dei 65 anni di età?
- La pensione di vecchiaia
- La pensione anticipata

Docente: **Dott.ssa Consuelo Ziggiotto**

Esperta in materia di personale degli Enti Locali. Docente Publika.