



COMUNE DI VIGEVANO

**REGOLAMENTO
PER LA DISCIPLINA DEI CONCORSI
E DELLE ALTRE
PROCEDURE DI ASSUNZIONE**

Approvato con con deliberazione di G.C. n. 357 del 21/12/2023

INDICE

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1
OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

ART. 2
NORME E PRINCIPI DI RIFERIMENTO

ART. 3
MODALITA' DI ACCESSO

ART. 4
TIPOLOGIE DI SELEZIONE

ART. 4-BIS
**ASSUNZIONI MEDIANTE UTILIZZO DEGLI ELENCHI DI IDONEI DI CUI ALL'ART. 3-BIS
DEL D.L. 80/2021**

CAPO II

LA FASE DI ACCESSO ALLA SELEZIONE

ART. 5
REQUISITI GENERALI

ART. 6
IL BANDO DI CONCORSO

ART. 7
PUBBLICITA' DEL BANDO

ART. 8
INTERVENTI SUL BANDO

ART. 9
DOMANDA DI AMMISSIONE

ART. 10
AMMISSIONE, ESCLUSIONE, REGOLARIZZAZIONE DELLA DOMANDA

ART. 11
COMUNICAZIONI AI CANDIDATI

CAPO III

LA COMMISSIONE ESAMINATRICE

ART. 12
COMPOSIZIONE

ART. 13
FUNZIONAMENTO E ATTIVITA' DELLA COMMISSIONE

ART. 14
PROCESSO VERBALE DELLE OPERAZIONI D'ESAME

ART. 15
COMPENSO AI COMPONENTI DELLE COMMISSIONI ESAMINATRICI

ART. 16
INCOMPATIBILITA'

CAPO IV **TITOLI**

ART. 17
TIPOLOGIE DI TITOLI

ART. 18
PROFILI AD ELEVATA SPECIALIZZAZIONE TECNICA

ART. 19
**VALUTAZIONE DEI TITOLI LEGALMENTE RICONOSCIUTI AI FINI DELL'AMMISSIONE A
SUCCESSIVE FASI CONCORSUALI (Art. 10 L. n. 76/2021)**

CAPO V

LO SVOLGIMENTO DELLA SELEZIONE

ART. 20
PRESELEZIONI

ART. 21
CORSO-CONCORSO PUBBLICO

ART. 22
CRITERI GENERALI

ART. 23
DIARIO DELLE PROVE E TEMPI DI PREAVVISO

ART. 24
PROVE SCRITTE

ART. 25
PROVE PRATICHE E ATTITUDINALI

ART. 26
PROVE ORALI

ART. 27
PUNTEGGIO DELLE PROVE

CAPO VI

LA CONCLUSIONE DELLA SELEZIONE

ART. 28
FORMAZIONE ED UTILIZZO DELLE GRADUATORIE

ART. 29
APPROVAZIONE ATTI COMMISSIONE ESAMINATRICE

ART. 30
RISERVE E PRECEDENZE

CAPO VII

ACCESSO AL CORPO DI POLIZIA LOCALE

ART. 31
REQUISITI SPECIFICI DI ACCESSO AL CORPO

ART. 32
ACCESSO AL CORPO ED ARTICOLAZIONE DELLE PROVE SELETTIVE

CAPO VIII

ACCESSO ALLA DIRIGENZA

ART. 33
ACCESSO ALLA QUALIFICA DI DIRIGENTE

CAPO IX
ALTRE PROCEDURE DI ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO

ART. 34
MOBILITA' TRA ENTI

ART. 35
RICOSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 36
UTILIZZO DI GRADUATORIE CONCORSUALI DI ALTRI ENTI

CAPO X
FORME CONTRATTUALI FLESSIBILI

ART. 37
ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Art. 38
Assunzione in servizio

Art. 39
Assunzioni a tempo determinato con Contratto di Formazione e Lavoro

CAPO XI
DISPOSIZIONI FINALI

ART. 40
TRASPARENZA E PROTEZIONE DATI PERSONALI

ART. 41
RINVIO

ART. 42
ABROGAZIONE DI NORME

DISCIPLINA DELLE PROCEDURE COMPARATIVE PER LA PROGRESSIONE VERTICALE (IN ATTUAZIONE DELL'ART. 52, COMMA 1-BIS DEL D.LGS. 165/2001 E DELL'ART. 15 DEL C.C.N.L. 16.11.2022)

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1

OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Regolamento disciplina le modalità di svolgimento dei concorsi e delle procedure selettive preordinate all'accesso all'impiego nel Comune di Vigevano, in conformità al D.P.R. 9 maggio 1994 n. 487, come modificato dal D.P.R. 16 giugno 2023 n. 82 e nel rispetto dei principi e delle norme di legge vigenti in materia, dello Statuto del Comune e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, nell'esercizio della propria autonoma capacità organizzativa ai sensi dell'art. 117, comma 6, della Costituzione ed in particolare:

1.

- i requisiti d'accesso e le modalità di svolgimento delle procedure di selezione;
- la disciplina delle commissioni esaminatrici;
- le altre forme di assunzione alle dipendenze del Comune di Vigevano

2. Il regolamento si applica alle procedure per la costituzione di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, alle dipendenze del Comune di Vigevano, fatta eccezione per:

- le assunzioni a tempo determinato di personale da assegnare agli uffici di supporto agli organi di direzione politica di cui all'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. o per il conferimento di incarichi dirigenziali a tempo determinato o di alta specializzazione di cui all'art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. in quanto disciplinate dal vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- le altre forme contrattuali flessibili del rapporto di lavoro previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa.

ART. 2

NORME E PRINCIPI DI RIFERIMENTO

1. Le modalità di accesso all'impiego disciplinate dal presente Regolamento si svolgono secondo modalità improntate alla massima partecipazione, all'efficacia nel soddisfare i fabbisogni del Comune per individuare le competenze più qualificate in relazione alle posizioni lavorative da ricoprire, alla imparzialità e trasparenza, all'efficienza, alla economicità, alla celerità e semplificazione amministrativa, nel rispetto dei principi e dei vincoli derivanti dalla legislazione vigente e ai principi indicati negli artt. 35, 35-ter e 35-quater del D.lgs. 165/2001, ed in particolare devono svolgersi con modalità che garantiscano:

- l'adeguata pubblicità delle selezioni;
 - l'imparzialità, efficienza, efficacia nel soddisfare i fabbisogni dell'amministrazione reclutante e la celerità di espletamento;
-

- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;

- il rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;

- composizione delle commissioni esaminatrici esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'Amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

2. Le selezioni sono indette sulla base del Piano triennale dei fabbisogni di personale, inserito nel Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) - sezione Organizzazione e Capitale Umano, sentiti i dirigenti/incaricati di E.Q. delle strutture organizzative in cui sono previsti i posti da coprire e nel rispetto delle condizioni di legge in materia di sostenibilità della spesa.

3. Le selezioni possono destinare al personale interno, in possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti nei limiti stabiliti dalla legge.

4. Per le aree o categorie per l'accesso alle quali è richiesto il solo requisito dell'assolvimento dell'obbligo scolastico, fatti salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità, il Comune procede mediante avviamento a selezione degli iscritti negli elenchi tenuti dai Centri per l'Impiego che siano in possesso del titolo di studio richiesto dalla normativa vigente al momento della pubblicazione dell'avviso.

5. Ferma restando la possibilità di ricorrere alla procedura di cui all'art. 11 della legge 12 marzo 1999 n. 68, le assunzioni obbligatorie dei soggetti ivi indicati avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.

6. La disciplina generale stabilita dalla L. 68/1999, dalla L. 104/1992, relative alla riserva di posti in favore di persone disabili, nonché quella di cui al D.Lgs 196/1995 art. 15 ed alla L. 574/1980 art. 40, relative alla riserva di posti in favore di militari in ferma di leva prolungata e di ufficiali che hanno terminato la ferma biennale senza demerito, si applica rigorosamente nei casi, entro i limiti e con le modalità stabilite dalle norme predette e da quelle vigenti in materia di assunzioni nel pubblico impiego.

ART. 3

MODALITA' DI ACCESSO

1. Nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, l'accesso ai profili professionali del Comune di Vigevano può avvenire con le seguenti modalità:

- a) procedure selettive pubbliche volte all'accertamento delle attitudini e delle professionalità richieste, secondo le tipologie individuate e disciplinate nel presente Regolamento;
 - b) avviamento degli iscritti negli elenchi di collocamento ai sensi della legislazione vigente per i profili professionali dell'Area Operatori per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, fatti salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità;
-

- c) chiamata numerica degli iscritti negli appositi elenchi di collocamento costituite ai sensi della Legge n. 68/1999 e s.m.i. o mediante stipulazione di convenzioni con la Provincia di Pavia ai sensi dell'art. 11 della citata legge;
- d) procedure di mobilità fra enti ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.
- e) ricostituzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 26 del CCNL 16.11.2022 per il personale del Comparto Funzioni Locali;
- f) utilizzo di graduatorie concorsuali in corso di validità;
- g) utilizzo di graduatorie di concorso di altri Enti, ai sensi dell'art. 36 del presente regolamento.

ART. 4 TIPOLOGIE DI SELEZIONE

1. Il Comune adotta, tra le seguenti, la tipologia selettiva più funzionale alla natura dei profili professionali richiesti nel bando di concorso:

- a) per soli esami: vi rientrano le selezioni che prevedono una prova scritta e/o pratico-attitudinale ed una prova orale;
- b) per titoli ed esami. Tale tipologia di selezione può prevedere:
 - una fase di valutazione dei titoli richiesti ai fini dell'ammissione alla successiva fase di concorso. In questo caso deve trattarsi di titoli legalmente riconosciuti;
 - una valutazione dei titoli che concorrono alla formazione del punteggio finale. In questo caso possono essere valutati, oltre ai titoli legalmente riconosciuti, anche l'esperienza professionale, inclusi i titoli di servizio;
- c) per corso concorso ovvero per selezione mediante procedure preordinate alla verifica della professionalità richiesta.

ART. 4-BIS ASSUNZIONI MEDIANTE UTILIZZO DEGLI ELENCHI DI IDONEI DI CUI ALL'ART. 3-BIS DEL D.L. 80/2021

1. L'Amministrazione comunale, in assenza di proprie graduatorie in corso di validità nel profilo professionale ricercato, può effettuare assunzioni a tempo indeterminato e determinato per la copertura di posti previsti nel piano dei fabbisogni del personale, attingendo agli elenchi degli idonei di cui all'art. 3 bis del D.L. 80/2021 introdotto dalla Legge di conversione 113/2021.

2. Le assunzioni sono disposte previa stipula di un accordo che disciplini i rapporti e le modalità di gestione delle selezioni con l'ente locale che ha formato l'elenco degli idonei.

3. Per l'individuazione, all'interno dell'elenco degli idonei, dei candidati da assumere, viene predisposto un interpello, pubblicato in forma integrale all'Albo Pretorio del Comune e sul sito internet istituzionale da un minimo di 15 giorni ad un massimo di 30 giorni, rivolto ai soggetti compresi nello specifico elenco, indicando: a) il profilo di interesse, in coerenza con i titoli di studio richiesti dalla procedura selettiva espletata per la formazione dell'elenco; b) la tipologia

del rapporto di lavoro che si intende instaurare (indeterminato/ determinato, a tempo pieno/ part time); c) le ulteriori specifiche competenze e conoscenze richieste; d) le modalità e la data di svolgimento dell'eventuale prova selettiva prescelta ovvero le modalità di comunicazione della stessa; e) le modalità per la presentazione della domanda degli idonei che aderiscono all'interpello; f) la permanenza dei titoli di preferenza e precedenza dichiarati nella procedura selettiva per la formazione dell'elenco.

4. In presenza di più soggetti interessati all'assunzione, al fine di formulare una graduatoria di merito da cui attingere per la copertura dei posti disponibili, viene effettuata una prova selettiva scritta o orale secondo una delle modalità stabilite dal presente Regolamento, cui sono ammessi a partecipare gli idonei che hanno aderito all'interpello; l'accertamento selettivo è svolto da un'apposita commissione esaminatrice.

5. In base alla graduatoria di merito stilata all'esito della prova selettiva, i primi candidati utilmente classificati, corrispondenti al numero dei posti disponibili, stipuleranno il contratto di lavoro con il Comune. In caso di rinuncia all'assunzione, dimissioni durante il periodo di prova o mancato superamento dello stesso, di uno o più candidati, si procederà allo scorrimento della graduatoria, esclusivamente nel limite dei posti oggetto di selezione. La graduatoria formata a seguito della procedura selettiva non potrà essere utilizzata da altri enti, né per la copertura di posti relativi a profili diversi da quelli per i quali è stato predisposto l'interpello.

6. A conclusione dell'interpello i nominativi dei candidati assunti a tempo indeterminato saranno cancellati dall'elenco. In caso di assunzione a tempo determinato, gli idonei mantengono l'iscrizione nel relativo elenco con la possibilità di partecipare a successivi interpellati relativi alla copertura di posti a tempo indeterminato o determinato.

7. Nel caso in cui i vincitori della graduatoria formata a seguito dell'interpello fossero cancellati dall'elenco degli idonei per essere stati assunti a tempo indeterminato da altro ente che avesse attinto dallo stesso, questi perdono il requisito di partecipazione e conseguentemente decadono dalla graduatoria.

8. Il Comune può utilizzare gli elenchi di cui al comma 1 anche per la copertura, con assunzioni a tempo indeterminato o determinato, dei posti che si rendono vacanti in organico a causa del passaggio diretto di propri dipendenti presso altre amministrazioni; nel caso specifico, ferma restando la priorità nell'utilizzo delle proprie graduatorie, l'Amministrazione può procedere in deroga alla previsione di cui al comma 3 del D.L. 80/2021 e, in caso di contratti a tempo determinato, ai limiti finanziari di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. n. 122 del 30 luglio 2010.

CAPO II

LA FASE DI ACCESSO ALLA SELEZIONE

ART. 5 REQUISITI GENERALI

1. Possono accedere agli impieghi i soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

a) **Cittadinanza italiana**, oppure, ai sensi dell'art. 38 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., i cittadini degli stati membri dell'Unione Europea e i loro familiari non aventi la cittadinanza di uno Stato membro che siano titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente e 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, che non implicano esercizio diretto o indiretto di pubblici poteri, ovvero non attengono alla tutela dell'interesse nazionale. Sono equiparati ai cittadini italiani, gli italiani non appartenenti alla Repubblica. Inoltre, ai sensi del D.P.C.M. 7.02.1994 n. 174, non si può prescindere dal possesso della cittadinanza italiana per i posti dei livelli dirigenziali nonché per quelli che prevedano funzioni di vertice amministrativo, per l'esercizio di funzioni che comportino l'elaborazione, la decisione e l'esecuzione di provvedimenti autorizzativi e coercitivi e per le funzioni di controllo di legittimità e di merito. I cittadini degli stati membri dell'Unione Europea devono altresì possedere i seguenti requisiti:

- Godere dei diritti politici e civili anche negli stati di appartenenza o di provenienza;
- Essere in possesso, fatta eccezione della cittadinanza italiana, di tutti gli altri requisiti previsti per i cittadini della Repubblica;
- Avere adeguata conoscenza della lingua italiana da accertare nel corso dello svolgimento delle prove di esame o con specifica prova qualora il concorso sia per soli titoli.

b) **Età non inferiore agli anni 18** e non superiore all'età costituente il limite per il collocamento a riposo.

c) **Idoneità fisica all'impiego**. L'Amministrazione ha facoltà di sottoporre a visita medica di idoneità i vincitori delle selezioni, in base alla normativa vigente;

d) **Titoli di studio e/o eventuali altri requisiti professionali**. I titoli di studio e professionali variano in relazione all'Area cui afferisce la selezione, nonché alla specificità della funzione da svolgere e, in conformità a quanto previsto dal C.C.N.L. 16.11.2022 e dalla disciplina dei profili professionali di cui al presente regolamento, sono genericamente così individuati:

- **Area Operatori**: assolvimento dell'obbligo scolastico;
 - **Area Operatori Esperti**: assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da una specifica qualificazione professionale;
 - **Area degli istruttori**: diploma di scuola secondaria di secondo grado;
 - **Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione**: laurea (triennale o magistrale), eventualmente accompagnata da iscrizione ad albi professionali.
-

I titoli di studio sopra indicati potranno essere integrati da ulteriori requisiti professionali connessi alla peculiarità delle diverse posizioni professionali di riferimento quali ad esempio, abilitazioni professionali, iscrizioni ad albi professionali se necessarie, abilitazioni alla guida di veicoli o all'utilizzo di strumenti, corsi di formazione specialistica, attestati professionali ovvero esperienza lavorativa attinente. Le tipologie dei titoli di studio, culturali e professionali che devono essere posseduti dai candidati, vengono individuati nei singoli avvisi di selezione o nelle richieste di avviamento degli iscritti negli elenchi del collocamento, nel rispetto delle fonti normative e delle indicazioni contenute nelle declaratorie dei profili professionali di cui all'allegato B del presente Regolamento.

e) **Assenza di condanne penali e procedimenti penali in corso** che impediscano, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, la costituzione del rapporto d'impiego con Pubbliche Amministrazioni, salvo sia stata conseguita la riabilitazione alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda di ammissione alla procedura selettiva. Il Comune si riserva di valutare, a proprio insindacabile giudizio, l'ammissibilità all'impiego di coloro che abbiano riportato condanna penale irrevocabile, anche per effetto di applicazione della pena su richiesta delle parti, alla luce del titolo di reato e dell'attualità, o meno, del comportamento negativo in relazione alle mansioni della posizione di lavoro da ricoprire.

f) **Conoscenza della lingua inglese e delle applicazioni informatiche più diffuse** sono requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno a tutti i posti a tempo indeterminato a partire dall'Area degli istruttori e fino alla dirigenza. Le modalità di accertamento e la definizione dei livelli di conoscenza verranno stabilite nei singoli avvisi di selezione; si potrà tuttavia prescindere dal suddetto accertamento per le posizioni funzionali le cui mansioni non presuppongano, se non in via del tutto marginale, entrambe od una delle conoscenze sopra precisate, anche in riferimento alle declaratorie dei profili approvate nel rispetto della vigente disciplina contrattuale. Si potrà inoltre prescindere dall'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche quando il bando di selezione preveda tra i requisiti richiesti il possesso della patente europea di guida del computer ECDL (European Computer Driving Licence).

g) Non possono accedere agli impieghi coloro che risultano esclusi dall'elettorato attivo e coloro che siano stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una pubblica amministrazione per persistente insufficiente rendimento. Non possono altresì accedere agli impieghi coloro che siano stati licenziati a seguito di procedimento disciplinare, ovvero siano stati dichiarati decaduti da un impiego statale per aver prodotto, ai fini dell'assunzione, false dichiarazioni o documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile.

2. Tutti i requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nel bando di concorso per la presentazione della domanda di ammissione ed anche al momento della costituzione del rapporto di lavoro.

3. L'accertamento del possesso dei requisiti dei candidati può essere effettuato, dopo le prove selettive, in relazione ai soli candidati utilmente collocati in graduatoria. Il difetto dei requisiti, anche se accertato nel corso della selezione o successivamente, comporta l'esclusione dalla selezione stessa e costituisce causa di risoluzione del rapporto di lavoro, ove instaurato.

ART. 6

IL BANDO DI CONCORSO

1. Le selezioni esterne sono indette con atto del Dirigente titolare della funzione del personale.
 2. Il bando di concorso indica la tipologia di selezione, individuata tra quelle di cui al precedente articolo 4, e contiene i seguenti elementi:
 - a) il termine di presentazione della domanda (che non può essere inferiore a 10 e superiore a 30 giorni) dalla pubblicazione del bando sul Portale www.InPA.gov.it di cui all'art. 35-ter del D. Lgs. n. 165/2001, nonché le modalità di presentazione della stessa mediante la compilazione del format di candidatura attraverso il medesimo Portale, seguendo le modalità dallo stesso indicate;
 - b) i requisiti generali richiesti per l'assunzione ed i requisiti particolari eventualmente richiesti dalla specifica posizione da coprire;
 - c) il numero e la tipologia delle prove previste, ivi compreso l'accertamento della conoscenza di almeno una lingua straniera ai sensi dell'art. 37, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nonché la struttura delle prove stesse, le materie e competenze oggetto di verifica - ivi incluse le capacità comportamentali, comprese quelle relazionali, e le attitudini - i punteggi attribuibili (punteggio massimo ottenibile), le modalità per la loro definizione ed il punteggio minimo richiesto per l'ammissione a eventuali successive fasi concorsuali e per il conseguimento dell'idoneità;
 - c-bis) l'eventuale previsione di forme di preselezione ed i loro criteri generali;
 - c-ter) il diario e la sede delle prove d'esame, ovvero le modalità per la loro successiva comunicazione ai candidati tramite il portale www.InPA.gov.it ed in apposita sezione del sito web del Comune;
 - d) i titoli stabiliti nel bando che danno luogo a precedenza o a preferenza a parità di punteggio diversi da quelli di cui all'art. 5 del D.P.R. 16 giugno 2023 n. 82, rispetto a questi anche prioritari, e comunque strettamente pertinenti ai posti banditi;
 - e) il numero e le percentuali dei posti riservati al personale interno, in conformità alle normative vigenti nei singoli comparti, nonché i termini e le modalità di presentazione dei titoli che consentono di concorrere ai posti riservati;
 - e-bis) il numero e le percentuali dei posti riservati in base a disposizioni di legge a favore di determinate categorie di soggetti, ovvero, in alternativa, l'attestazione del rispetto della percentuale di riserva qualora la stessa risulti già rispettata dal Comune;
 - f) le misure per assicurare a tutti i soggetti con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) nelle prove scritte, la possibilità di sostituire tali prove con un colloquio orale o di utilizzare strumenti compensativi per le difficoltà di lettura, di scrittura e di calcolo, nonché di usufruire di un prolungamento dei tempi stabiliti per lo svolgimento delle medesime prove. A tal fine il bando di concorso prevede specifiche modalità di comunicazione preventiva da parte di chi ne abbia interesse;
-

f-bis) le modalità attraverso le quali i disabili possono comunicare al Comune l'eventuale necessità di ausili per consentire ai soggetti suddetti di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri (cfr. art. 16, legge n. 68/1999), nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi (cfr. art. 20, legge n. 104/1992);

g) il numero dei posti messi a concorso, l'area ed il profilo professionale;

h) le misure di carattere organizzativo rivolte ad assicurare la partecipazione alle prove, senza pregiudizio alcuno, alle candidate che risultino impossibilitate al rispetto del calendario previsto dal bando a causa dello stato di gravidanza o allattamento, anche attraverso lo svolgimento di prove asincrone e, in ogni caso, la disponibilità di appositi spazi per consentire l'allattamento. In nessun caso il ricorrere di tali condizioni può compromettere la partecipazione al concorso. A tal fine il bando di concorso prevede specifiche modalità di comunicazione preventiva da parte di chi ne abbia interesse. Per l'ammissione ad eventuali prove fisiche il Comune può richiedere la produzione di certificazione sanitaria attestante l'idoneità della candidata al loro svolgimento;

i) la forma contrattuale di assunzione ed il trattamento economico connesso;

l) le percentuali di personale in servizio nel Comune appartenente alle categorie riservatarie, nonché della rappresentatività di genere nello stesso Ente, riferita alle categorie dei posti messi a concorso, calcolata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente;

m) l'eventuale clausola esplicita e motivata con la quale è stabilito che l'assenza della vista è causa di inidoneità e di esclusione dalla selezione, ai sensi della legge 28 marzo 1991, n. 120;

n) l'importo e le modalità di versamento della tassa di concorso, ove prevista;

o) l'informativa sul trattamento dei dati personali dei candidati ai sensi del Regolamento UE 2016/679;

p) ogni altra informazione utile ai fini della specificità della selezione o richiesta da leggi o regolamenti.

3. Salva diversa disposizione del bando, i requisiti previsti per la partecipazione alla selezione ed i titoli utili devono essere posseduti sia alla data di presentazione delle domande sia all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro.

4. Il bando di concorso è pubblicato nel Portale unico del reclutamento www.InPA.gov.it, oltre che all'Albo Pretorio on line e sul sito internet istituzionale dell'Ente. La pubblicazione delle procedure di reclutamento sul sito istituzionale del Comune e sul Portale unico del reclutamento esonera dall'obbligo di pubblicazione delle selezioni pubbliche nella Gazzetta Ufficiale.

5. In ogni caso di malfunzionamento, parziale o totale della piattaforma digitale, accertato dal Comune, che impedisca l'utilizzazione della stessa per la presentazione della domanda di partecipazione o dei relativi allegati, il bando deve prevedere una proroga del termine di scadenza per la presentazione della domanda.

6. Il bando deve prevedere, inoltre, la possibilità, per il candidato, di modificare o integrare la domanda fino alla data di scadenza del bando, anche se già precedentemente inviata; in tal caso sarà presa in considerazione esclusivamente l'ultima domanda presentata in ordine di tempo.

7. Il bando di concorso tiene conto delle linee guida definite dal Dipartimento Funzione Pubblica e dalle altre competenti autorità in materia di selezioni pubbliche, condizioni sanitarie e di sicurezza.

ART. 7 PUBBLICITA' DEL BANDO

1. Il bando di selezione è pubblicato nel Portale Unico del reclutamento della Pubblica Amministrazione (InPa), all'Albo Pretorio del Comune e nel sito internet istituzionale da un minimo di 10 giorni ad un massimo di 30.

2. I termini per la presentazione delle domande decorrono dalla data di pubblicazione del bando nel Portale InPA.

3. In relazione alla natura della selezione il Dirigente del personale può individuare altre forme di pubblicità quali l'affissione di manifesti, la pubblicazione per estratto su quotidiani e/o Bollettini, annunci tramite radio e/o TV locali e/o su social network istituzionali ecc..

ART. 8 INTERVENTI SUL BANDO

1. Il Dirigente del Personale quando vi siano particolari esigenze di pubblico interesse o venga ritenuto insufficiente il numero delle domande presentate o gravi motivi lo consiglino o sopravvengano impedimenti normativi o di natura finanziaria alla copertura dei posti, ha facoltà, mediante provvedimento motivato, di:

- prorogare, prima della scadenza, il termine per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione. Restano valide le domande presentate in precedenza, con facoltà per i candidati di procedere, entro il nuovo termine, alla integrazione della documentazione;
 - riaprire il termine fissato dal bando per la presentazione delle domande. L'atto di riapertura dei termini è pubblicato con le stesse modalità adottate per il bando. Per i nuovi candidati tutti i requisiti devono essere posseduti prima della scadenza dei nuovi termini fissati dal provvedimento di riapertura. Restano valide le domande presentate in precedenza, con facoltà di procedere, entro il nuovo termine, alla integrazione della documentazione
 - modificare il bando prima della conclusione delle operazioni di selezione. Tali modifiche comportano la ripubblicazione del bando, ovvero la comunicazione a tutti i candidati che vi hanno interesse, in relazione all'oggetto della modifica;
 - revocare il bando in qualsiasi momento del procedimento di selezione. L'atto deve essere comunicato a tutti i candidati che vi hanno interesse.
-

ART. 9

DOMANDA DI AMMISSIONE

1. La domanda di partecipazione alle selezioni pubbliche per il reclutamento del personale deve essere presentata esclusivamente per via telematica mediante la compilazione del format di candidatura sul Portale del Reclutamento della Pubblica Amministrazione "InPA" secondo quanto previsto dall'art. 35-ter, D. Lgs. n. 165/2001, e dall'art. 4 del D.P.R. n. 487/1994, secondo le procedure di accesso al portale www.InPA.gov.it.
 2. La compilazione del format di candidatura avviene previa registrazione, obbligatoria e gratuita, al portale InPA tramite SPID, CIE, CNS o eIDAS.
 3. La registrazione al Portale comporta il consenso al trattamento dei dati personali per le finalità e con le modalità di cui al Regolamento europeo (UE) n. 2016/679 e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, come modificato da ultimo dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101.
 4. La compilazione on-line della domanda può essere effettuata tutti i giorni ed in qualsiasi ora nel periodo indicato nel bando di selezione ed i candidati hanno la possibilità di integrare e/o modificare la domanda di partecipazione entro la data di scadenza dei termini. In caso di più invii, si terrà conto unicamente della domanda inviata cronologicamente per ultima.
 5. Il bando prevede e disciplina le modalità e il termine perentorio per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione. Non sono considerate valide le domande di partecipazione alla selezione redatte, presentate o inviate con modalità diverse da quelle pervenute attraverso il Portale InPA e quelle compilate in modo difforme od incompleto rispetto a quanto indicato nel bando di concorso. La registrazione al portale, la compilazione e l'invio della domanda deve avvenire entro il termine perentorio indicato nel bando.
 6. In caso di malfunzionamento parziale o totale del Portale InPA, attestato da apposito avviso pubblicato sul medesimo Portale ed accertato dal Comune, tale da impedire ai candidati l'utilizzo dello stesso per la presentazione della domanda di partecipazione o dei relativi allegati, il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione sarà prorogato per un periodo di tempo corrispondente alla durata del malfunzionamento.
 7. All'atto della registrazione al Portale l'interessato compila il proprio curriculum vitae, con valore di dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'articolo 46 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.
 8. Qualora sia previsto nel bando di selezione il pagamento del contributo per partecipare alla procedura, lo stesso dovrà essere effettuato secondo le modalità esplicitate nel bando stesso. Il contributo non è rimborsabile in alcun caso, anche nell'eventualità di revoca della procedura di selezione.
-

ART. 10
AMMISSIONE, ESCLUSIONE, REGOLARIZZAZIONE DELLA DOMANDA

1. Il Comune esamina le domande pervenute e dispone l'ammissione dei candidati alla selezione. Non si tiene conto delle iscrizioni che non contengono tutte le indicazioni circa il possesso dei requisiti richiesti per la registrazione al Portale InPA o dal bando di concorso.

2. Tutte le domande pervenute entro il termine indicato nel bando di concorso sono quindi preliminarmente esaminate dal Servizio Personale, ai fini dell'accertamento dei requisiti di ammissibilità, procedendo alla verifica circa la loro conformità al contenuto del bando ed all'eventuale esclusione dei candidati nel caso di accertata non conformità.

Determinano l'esclusione dalla procedura selettiva:

- il mancato possesso dei requisiti richiesti per l'ammissione alla selezione;
- la presentazione della domanda oltre i termini previsti;
- la presentazione della domanda con una modalità diversa da quelle previste dall'art. 9;
- l'eventuale mancata regolarizzazione della domanda entro il termine fissato dal Comune. Nel caso di vizi sanabili della domanda di partecipazione è disposta l'ammissione con riserva dei candidati, a condizione che gli stessi provvedano a regolarizzare la medesima domanda nei termini perentori che verranno loro comunicati, tenuto conto dei tempi di espletamento della procedura di selezione.

3. L'esclusione dal concorso per difetto dei requisiti prescritti dal bando di concorso può essere disposta in ogni momento, con provvedimento motivato.

4. Ferme restando le conseguenze sotto il profilo penale, civile, amministrativo delle dichiarazioni false o mendaci, ai sensi degli articoli 75 e 76 del decreto del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, ivi compresa la perdita degli eventuali benefici conseguiti sulla base di dichiarazioni non veritiere, il Comune verifica la veridicità delle dichiarazioni rilasciate dai vincitori della procedura. Il Comune si riserva comunque la facoltà di accertare in ogni momento della procedura la veridicità delle dichiarazioni sostitutive effettuate dai candidati ammessi e di disporre con provvedimento motivato la relativa esclusione per difetto dei requisiti prescritti.

5. La pubblicazione sul Portale InPA del provvedimento di ammissione ed esclusione dei candidati vale quale comunicazione ai candidati stessi a tutti gli effetti, ivi compresa la decorrenza dei termini per le eventuali impugnazioni.

ART. 11 COMUNICAZIONI AI CANDIDATI

1. Ogni comunicazione ai candidati concernente la selezione, compreso il calendario delle relative prove e del loro esito, l'elenco dei candidati ammessi, il relativo punteggio e l'eventuale convocazione ad una prova successiva, è effettuata attraverso il Portale InPA, oltre che sul sito istituzionale del Comune, in apposita sezione indicata nel bando.
2. Le date e i luoghi di svolgimento delle prove sono resi disponibili sul Portale, con accesso da remoto attraverso l'identificazione del candidato, almeno quindici giorni prima della data stabilita per lo svolgimento delle stesse. Eventuali modifiche delle date e dei luoghi di svolgimento delle prove così come già indicate nel bando sono comunicate sul Portale InPA e sul sito istituzionale del Comune entro un congruo termine per lo svolgimento delle stesse.
3. La pubblicazione delle varie comunicazioni come sopra indicato, ha valore di notifica a tutti gli effetti e, pertanto, sarà cura dei candidati prenderne visione e presentarsi all'indirizzo, nei giorni e nell'ora indicati, muniti di idoneo documento d'identità.
4. Sul Portale e sul proprio sito istituzionale il Comune pubblica uno specifico avviso indicando il termine perentorio entro il quale i concorrenti che hanno superato la prova orale devono far pervenire allo stesso Ente la documentazione digitale attestante il possesso dei titoli di riserva, preferenza e precedenza, indicati nella domanda, se non ne è già stata richiesta l'allegazione alla medesima domanda in termini perentori. Tale documentazione non è prodotta e comunque non può essere richiesta nei casi in cui l'amministrazione ne sia già in possesso o ne possa disporre facendo richiesta ad altre amministrazioni.
5. Nel caso di istanza per accesso agli atti e di accesso civico generalizzato, gli obblighi di comunicazione ai controinteressati di cui all'art. 3, c. 1, D.P.R. 12 aprile 2006 n. 184, e all'art. 5, c. 5, D. Lgs. 14 marzo 2013 n. 33, sono assolti dal Comune mediante pubblicazione di un apposito avviso sul Portale InPA.

CAPO III

LA COMMISSIONE ESAMINATRICE

ART. 12 COMPOSIZIONE

1. Le commissioni esaminatrici delle selezioni pubbliche sono nominate con provvedimento del Dirigente titolare della funzione del Personale e sono composte da:
 - un Dirigente, con funzioni di Presidente, preferibilmente del Settore presso il quale è assegnato il posto messo a selezione;
-

- esperti di provata competenza nelle materie di concorso scelti tra i dipendenti del Comune inquadrati in aree o qualifiche almeno pari a quella messa a selezione e fra docenti e soggetti non legati da rapporto d'impiego con l'Ente, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali; a tal fine nella seduta di insediamento è resa dai nominati specifica dichiarazione scritta.

In relazione alla tipologia di figura professionale oggetto della selezione, i membri esterni al Comune sono scelti fra:

- docenti ed esperti nelle materie oggetto della selezione, componente sempre presente qualora la selezione abbia per oggetto un profilo professionale caratterizzato da elevata specializzazione;
- esperti nella valutazione delle capacità, attitudini, motivazioni individuali e dello stile comportamentale;
- esperti in competenze digitali e trasversali in ambito di comunicazione e gestione del personale.

Della commissione può fare parte uno specialista in psicologia e risorse umane.

2. La commissione è composta da un minimo di tre componenti ed è in ogni caso costituita da un numero dispari di componenti. Possono essere nominati componenti supplenti; i supplenti intervengono alle sedute della commissione nelle ipotesi di impedimento grave e documentato degli effettivi.

In ogni caso nella composizione delle commissioni esaminatrici si applica il principio della parità di genere, secondo quanto previsto dall'art. 57, c. 1, lett. a), D. Lgs. n. 165/2001.

Per la raccolta di candidature a componente esterno di commissione il Comune può pubblicare specifici avvisi sul Portale InPA e/o sul proprio sito istituzionale.

3. I componenti della commissione possono essere scelti anche tra il personale in quiescenza che abbia posseduto, durante il servizio attivo, la qualifica richiesta per i concorsi. L'utilizzo del personale in quiescenza non è consentito se il rapporto di servizio è stato risolto per motivi disciplinari, per ragioni di salute o per decadenza dall'impiego comunque determinata e, in ogni caso, qualora la decorrenza del collocamento a riposo risalga a oltre un triennio dalla data di pubblicazione del bando di concorso.

4. Ai lavori della commissione partecipa un segretario verbalizzante, individuato fra i dipendenti dell'Ente con il medesimo provvedimento di nomina della commissione esaminatrice. In assenza del segretario i relativi compiti sono svolti da uno dei componenti della commissione scelto dal presidente.

5. I dipendenti nominati componenti della commissione, il cui rapporto di impiego si risolve per qualsiasi causa durante l'espletamento dei lavori, cessano dall'incarico, salvo conferma dell'amministrazione.

6. I componenti della commissione esaminatrice, il segretario e il personale di supporto sono tenuti a mantenere il segreto sulle operazioni svolte in seno alla stessa e sulle determinazioni raggiunte.

7. Per la validità delle adunanze della commissione è necessaria la presenza di tutti i componenti. La mancata partecipazione senza valida giustificazione a due sedute consecutive della commissione comporta la decadenza del componente dalla funzione. Il presidente della commissione segnala tempestivamente la circostanza al dirigente del Servizio Personale, che provvede quanto prima alla sostituzione del componente informandone gli altri membri, facendo ricorso, ove già nominati, ai componenti supplenti. Nello stesso modo è provveduto nel caso di sopraggiunta incompatibilità o di cessazione dall'incarico del commissario per qualsiasi ragione.

8. I criteri indicati nei precedenti commi si applicano anche per la nomina e composizione di eventuali sottocommissioni.

ART. 13

FUNZIONAMENTO E ATTIVITA' DELLA COMMISSIONE

1. La commissione esaminatrice e le sottocommissioni svolgono i propri lavori in presenza; la commissione può deliberare di svolgere i lavori anche in modalità telematica, garantendo comunque la sicurezza e la tracciabilità delle comunicazioni, nonché la riservatezza dell'intera procedura.

2. Prima dell'inizio delle prove concorsuali la commissione esaminatrice, considerato il numero dei concorrenti, stabilisce la programmazione delle fasi endoprocedimentali che dovrà essere rispettata anche dalle eventuali sottocommissioni.

3. La commissione nella prima riunione stabilisce i criteri e le modalità di valutazione delle prove concorsuali, da formalizzare nei relativi verbali, al fine di assegnare i punteggi attribuiti alle singole prove. Nelle selezioni per titoli ed esami, nella stessa riunione la commissione, in conformità a quanto indicato dal bando di concorso, stabilisce altresì i criteri e le modalità di valutazione dei titoli.

4. Per le prove dirette all'accertamento della conoscenza dell'uso delle applicazioni informatiche e delle lingue straniere, la commissione può essere integrata con membri aggiunti esperti in dette materie. Salvo diversa disposizione del bando, la valutazione di dette materie si risolve in un giudizio di idoneità o di non idoneità del candidato, che non concorre ad integrare il punteggio finale delle prove. A tal fine i membri aggiunti propongono la valutazione del candidato alla commissione esaminatrice, che rimane l'unica responsabile della valutazione stessa.

5. Tutti i componenti della Commissione, il segretario, gli eventuali membri aggiunti, nonché il personale di sorveglianza, sono tenuti a mantenere il segreto sulle operazioni svolte e sulle decisioni raggiunte, fatto salvo il diritto di accesso dei candidati agli atti relativi alla procedura selettiva in conformità alla normativa vigente.

6. Per le attività valutative e decisorie la commissione esaminatrice opera sempre con l'intervento di tutti i suoi componenti. I componenti della commissione possono assentarsi alternativamente solo durante lo svolgimento delle prove scritte, purché nella sala delle prove sia costantemente presente almeno un commissario.

7. I punteggi assegnati alle prove sono attribuiti con voti palesi; in caso di differenti valutazioni, il punteggio da attribuire è quello risultante dalla media aritmetica dei voti espressi da ciascun commissario.

ART. 14

PROCESSO VERBALE DELLE OPERAZIONI D'ESAME

1. Di tutte le operazioni di selezione e delle decisioni prese dalla commissione esaminatrice, anche nel giudicare i singoli lavori, il segretario redige giorno per giorno un processo verbale sottoscritto da tutti i commissari e dal segretario stesso.

2. Nelle selezioni per titoli e prove d'esame, la valutazione dei titoli viene effettuata nei confronti dei soli candidati che si sono presentati a sostenere le prove scritte o tecniche o tecnico-pratiche e prima che si proceda alla correzione dei relativi elaborati.

3. Conseguono l'ammissione alla prova orale i candidati che abbiano riportato in ciascuna delle prove scritte o pratiche o tecnico-pratiche la votazione minima prevista dal bando, fermo restando il preventivo superamento del test psicoattitudinale, ove previsto.

4. Al termine di ogni seduta di prova orale la commissione esaminatrice comunica verbalmente ai singoli candidati la votazione conseguita e quindi forma l'elenco dei candidati esaminati, indicando la votazione da ciascuno riportata. Tale elenco viene affisso nella sede dell'esame, entro la giornata successiva a quella di svolgimento della prova. Il colloquio si intende superato con la votazione minima prevista dal bando.

5. Ai candidati che conseguono l'ammissione al colloquio deve essere data comunicazione con l'indicazione del voto o dei voti riportati. L'avviso per la presentazione al colloquio deve essere dato ai singoli candidati almeno venti giorni prima di quello in cui essi debbono sostenerlo.

ART. 15

COMPENSO AI COMPONENTI DELLE COMMISSIONI ESAMINATRICI

1. Ai componenti esterni delle commissioni esaminatrici, compresi i membri aggiunti, è corrisposta un'indennità di funzione proporzionale al numero dei candidati risultante dalla tabella sotto riportata:

numero candida ti	quota base	Numero prove della selezione			titoli
		1 prova	2 prove	3 prove	
da 1 a 50	€ 300.00	€ 200.00	€ 240.00	€ 280.00	+ 20% quota base
da 51 a 100	€ 350.00	€ 250.00	€ 300.00	€ 350.00	+ 20% quota base
da 101 a 500	€ 550.00	€ 300.00	€ 400.00	€ 500.00	+ 20% quota base
da 501 a 1000	€ 800.00	€ 470.00	€ 560.00	€ 650.00	+ 20% quota base
Oltre 1000	€ 1000.00	€ 560.00	€ 650.00	€ 830.00	+ 20% quota base

Per numero di candidati si intende il numero di candidati presenti alla prima prova, indipendentemente dall'effettuazione di preselezione.

2. L'indennità è corrisposta in proporzione alle sedute alle quali i componenti hanno partecipato;
3. Ai dipendenti componenti delle commissioni esaminatrici finalizzate alla selezione di personale a qualunque titolo, incluse quelle di selezione dei volontari di servizio civile/leva civica, ed al segretario non viene corrisposta alcuna indennità rientrando la prestazione nelle incombenze di servizio. Qualora le attività della commissione si svolgano al di fuori dell'orario di lavoro, ai dipendenti componenti ed al segretario si applica il regime del lavoro straordinario.
4. Al Presidente della commissione non compete alcun compenso.
5. Ai componenti esterni, ricorrendone le condizioni, compete il rimborso delle spese sostenute, secondo la normativa vigente.

ART. 16 INCOMPATIBILITA'

1. Non possono far parte delle commissioni esaminatrici: i componenti dell'organo di direzione politica dell'Amministrazione, coloro che ricoprano cariche politiche o siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
 2. I componenti, all'atto dell'insediamento, presa visione dell'elenco dei partecipanti, sottoscrivono una dichiarazione che non sussistono situazioni di incompatibilità tra essi e i concorrenti, ai sensi degli artt. 51 e 52 del c.p.c.
 3. Il commissario che venga successivamente a conoscenza di trovarsi in una qualsiasi delle situazioni di impedimento sopracitate è tenuto a dimettersi immediatamente.
-

4. Qualora emerga nel corso dei lavori la sussistenza ab origine di uno dei citati impedimenti, le operazioni di selezione effettuate sino a quel momento sono annullate.

5. Nel caso di incompatibilità intervenuta nel corso della procedura selettiva si procede unicamente alla surrogazione del componente interessato.

6. I componenti la commissione non possono svolgere, pena la decadenza, attività di docenza nei confronti di uno o più candidati; possono essere incaricati dall'Amministrazione Comunale di tenere lezioni sulle materie previste dai bandi di selezione nell'ambito dei corsi-concorsi.

CAPO IV TITOLI

ART. 17 TIPOLOGIE DI TITOLI

1. Nelle selezioni per titoli ed esami:

a) il bando di concorso indica i titoli valutabili ed il punteggio massimo agli stessi attribuibile singolarmente e per categorie di titoli. Il bando specifica quali titoli sono richiesti ai fini dell'ammissione alla selezione e quali concorrono alla formazione della graduatoria finale;

b) i titoli devono essere individuati secondo un criterio di rilevanza e attinenza con le materie oggetto delle prove di esame e coerenti con il profilo professionale richiesto e le funzioni da svolgere;

c) la scelta dei titoli non deve risultare né sproporzionata rispetto ai requisiti richiesti per svolgere le funzioni relative al posto da ricoprire né discriminatoria e deve operare una giusta compensazione tra titoli di servizio ed altri titoli. Il bando può prevedere un limite al numero massimo dei titoli di servizio.

2. È possibile individuare quali titoli legalmente riconosciuti ai fini dell'ammissione alla fase successiva e/o ai fini della formazione del punteggio finale, i seguenti:

- titolo di studio di livello superiore a quello richiesto per l'ammissione;
 - corsi di specializzazione o perfezionamento con attestati finali di partecipazione (o eventuale superamento del corso);
 - dottorati di ricerca, master universitario di secondo livello o titolarità per almeno due anni di contratti di ricerca (preferibilmente richiesti per l'accesso a posizioni di elevata professionalità);
 - abilitazioni e certificazioni;
 - pubblicazioni.
-

3. Sono considerate esperienze professionali:

- le attività lavorative di qualunque tipologia svolte in modo meritevole. Per quanto riguarda attività svolte nella pubblica amministrazione si considerano meritevoli quelle che hanno dato luogo a processi di valutazione conclusi con esito positivo;
- le competenze professionali acquisite a seguito di specifiche esperienze lavorative, anche nell'ambito del servizio prestato.

In particolare, per ciò che riguarda le esperienze professionali occorre valutare l'attinenza alle funzioni del posto da ricoprire.

4. Nella valutazione relativa al servizio prestato le assenze per maternità, per allattamento e per paternità sono equiparate al servizio effettivamente prestato e non possono in alcun modo comportare la decurtazione dei relativi punteggi (cfr. art. 3, c. 5, D.P.R. n. 487/1994);

Per quanto riguarda le condizioni che danno luogo a riserva, precedenza/preferenza, è fatto espresso rinvio all'art. 5 del D.P.R. n. 487/1994 ed alle altre disposizioni di legge che le disciplinano.

ART. 18 **PROFILI AD ELEVATA SPECIALIZZAZIONE TECNICA**

1. Per i profili qualificati, in sede di bando, ad elevata specializzazione tecnica, è prevista, ai sensi del successivo art. 19, una fase di valutazione dei titoli legalmente riconosciuti e strettamente correlati alla natura e alle caratteristiche delle posizioni bandite, ai fini dell'ammissione a successive fasi concorsuali.

2. Sono considerati ad elevata specializzazione tecnica i profili caratterizzati da titoli di studio "tecnici", con i connessi titoli di studio nell'area scientifico tecnologica: a titolo esemplificativo profili relativi all'area dei settori tecnici (urbanistica, edilizia privata, lavori pubblici, patrimonio, ambiente), dell'informatica e della statistica; profili caratterizzati dal possesso di una specializzazione particolare correlata ad un titolo di studio specifico, come, ad esempio, gli educatori dei nidi d'infanzia, gli insegnanti della scuola d'infanzia, gli archivisti, ecc. nonché i profili che richiedono una specifica abilitazione professionale (avvocati).

ART. 19 **VALUTAZIONE DEI TITOLI LEGALMENTE RICONOSCIUTI** **AI FINI DELL'AMMISSIONE** **A SUCCESSIVE FASI CONCORSUALI** **(Art. 10 L. n. 76/2021)**

1. Per i profili qualificati, in sede di bando, ad elevata specializzazione tecnica, ai sensi del precedente articolo, è prevista una fase di valutazione dei titoli legalmente riconosciuti e strettamente correlati alla natura ed alle caratteristiche delle posizioni bandite, ai fini dell'ammissione a successive fasi concorsuali.

2. La valutazione dei titoli legalmente riconosciuti è effettuata sulla base dei titoli dichiarati dai candidati nella domanda di ammissione al concorso.

I titoli valutabili non potranno superare il valore massimo complessivo di 10 punti

La valutazione dei titoli avverrà con l'assegnazione dei seguenti punteggi:

a) punteggio attribuito al voto di laurea (**massimo 6 punti**):

b) ulteriori titoli di studio attinenti il posto da ricoprire (**massimo 3 punti**):

- Master universitario di I livello = punti 0,50
- Diploma di specializzazione = punti 0,75
- Master universitario di II livello = punti 0,75
- Dottorato di ricerca = punti 1

- Abilitazione all'esercizio della professione (se posseduta più di una abilitazione, è valutabile solo una di esse) = punti 1

2. I titoli e l'eventuale esperienza professionale, inclusi i titoli di servizio, possono concorrere, in misura non superiore a un terzo, alla formazione del punteggio finale.

CAPO V

LO SVOLGIMENTO DELLA SELEZIONE

ART. 20 PRESELEZIONI

1. Per assicurare alla selezione celerità di espletamento il Comune può ricorrere - ove necessario, compreso il caso in cui il numero delle domande di partecipazione sia superiore ad un numero definito di volta in volta nel bando - all'ausilio di sistemi automatizzati diretti a realizzare forme di preselezione eventuale ed a selezioni decentrate per circoscrizioni territoriali. In tal caso il Comune può servirsi del supporto di aziende specializzate od esperti in selezione del personale.
 2. La prova preselettiva consiste nella risoluzione di una serie di domande a risposta multipla predeterminata da fornire in un tempo prefissato. Il contenuto della preselezione può avere carattere psicoattitudinale, al fine di accertare una generica capacità di ragionamento dei candidati, utile in qualsiasi campo lavorativo, di tipo verbale, spaziale, numerico ed astratto, e/o concernere le materie specifiche della selezione e/o conoscenze di cultura generale.
 3. Il test viene predisposto dalla commissione esaminatrice ovvero, in alternativa, da un'organizzazione o da esperti esterni all'Amministrazione, ai quali affidare all'occorrenza anche la gestione della selezione e della correzione rapida degli elaborati con l'ausilio di mezzi meccanici o informatizzati.
-

4. La preselezione è superata dai candidati che hanno ottenuto il miglior punteggio entro il numero massimo di unità stabilite dal bando, nonché i pari merito dell'ultima posizione utile, oppure da quelli che hanno ottenuto un punteggio superiore ad una soglia predeterminata dal bando.
5. Il punteggio totalizzato nella preselezione non influisce in alcun modo sulla graduatoria di merito finale della selezione.
6. Nel caso in cui alla prova preselettiva intervenga un numero di candidati inferiore o pari a quello eventualmente stabilito nel bando per il successivo accesso alle prove concorsuali, la preselezione non avrà luogo e sono ammessi a dette prove i soli candidati presenti all'identificazione, dopo la verifica dei requisiti d'accesso.
7. Nel giorno di svolgimento della prova, antecedentemente all'effettuazione della stessa, sono rese note ai candidati le modalità di svolgimento della stessa, i criteri di valutazione e le modalità di comunicazione del risultato della stessa.
8. Quando l'Amministrazione si avvale della procedura preselettiva la verifica dell'ammissibilità alla selezione può essere effettuata anche dopo l'esito finale della preselezione e riguardare i soli candidati risultati idonei.

ART. 21

CORSO-CONCORSO PUBBLICO

1. Il corso-concorso consiste in una procedura di reclutamento finalizzata alla formazione preventiva dei candidati. E' costituito da un corso di formazione professionale e da un successivo concorso per esami o per titoli ed esami.
 2. Il bando deve contenere tutte le condizioni per la partecipazione al corso-concorso ed in particolare:
 - i requisiti per l'ammissione al corso;
 - il numero massimo di partecipanti;
 - la durata e la struttura del corso;
 - la frequenza minima per l'ammissione al concorso;
 - il programma d'esame.
 3. Attende al corso-concorso apposita commissione esaminatrice, composta ai sensi del presente regolamento e alla quale deve far parte, di norma, almeno un docente del corso.
 4. Qualora le domande di partecipazione superino il limite indicato nel bando, l'ammissione al corso può essere preceduta da una preselezione effettuata attraverso colloquio o test mirato all'accertamento dell'attitudine e/o della professionalità o valutazione dei titoli ovvero altro criterio espressamente previsto dal bando.
 5. La preselezione deve concludersi con la formazione di una graduatoria per individuare i candidati da ammettere al corso, nel rispetto del numero massimo stabilito dal bando.
-

6. Per consentire ai candidati di approfondire le tematiche trattate durante il corso, l'Amministrazione può prevedere figure professionali di supporto (tutor).
7. Il numero dei posti disponibili per il corso è maggiorato del 30% rispetto ai posti messi a concorso, prevedendo, comunque, un minimo di 5 partecipanti.
8. Ai partecipanti al corso può essere concessa una borsa di studio.

ART. 22 CRITERI GENERALI

1. Le prove d'esame si distinguono in:

- a) prova scritta;
- b) prova pratica e/o attitudinale;
- c) prova orale.

La tipologia delle prove, le materie oggetto delle stesse e le relative modalità di svolgimento sono indicate dal bando di concorso.

2. Le selezioni per l'assunzione del personale non dirigenziale prevedono:

- a) l'espletamento di almeno una prova scritta, anche a contenuto teorico-pratico, e di una prova orale, comprendente l'accertamento della conoscenza di almeno una lingua straniera.

Le prove di esame sono finalizzate ad accertare il possesso delle competenze, intese come insieme delle conoscenze e delle capacità logico-tecniche, comportamentali nonché manageriali, per i profili che svolgono tali compiti, che devono essere specificate nel bando e definite in maniera coerente con la natura dell'impiego, ovvero delle abilità residue nel caso dei soggetti di cui all'art. 1, c. 1, legge n. 68/1999.

Per profili iniziali e non specializzati, le prove di esame danno particolare rilievo all'accertamento delle capacità comportamentali, incluse quelle relazionali, e delle attitudini e sono finalizzate ad accertare il possesso delle competenze, intese come insieme delle conoscenze e delle capacità logico-tecniche, comportamentali nonché manageriali, per i profili che svolgono tali compiti.

Tali prove devono essere specificate nel bando e definite in maniera coerente con la natura dell'impiego.

a-bis) il numero delle prove d'esame e le relative modalità di svolgimento e correzione devono contemperare l'ampiezza e la profondità della valutazione delle competenze definite nel bando con l'esigenza di assicurare tempi rapidi e certi di svolgimento del concorso orientati ai principi espressi;

b) l'utilizzo di strumenti informatici e digitali e, facoltativamente, lo svolgimento in videoconferenza della prova orale, garantendo comunque l'adozione di soluzioni tecniche che ne assicurino la pubblicità, l'identificazione dei partecipanti, la sicurezza delle comunicazioni e la loro tracciabilità, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e nel limite delle pertinenti risorse disponibili.

3. Le procedure concorsuali si concludono di norma entro 180 giorni dalla data di conclusione delle prove scritte. L'inosservanza di tale termine è giustificata collegialmente dalla commissione esaminatrice con motivata relazione da inoltrare al Dirigente del Servizio Personale.

4. L'identità di ogni candidato è accertata preliminarmente all'inizio di ciascuna prova dalla commissione. A tal fine ciascun candidato è tenuto a presentarsi con idoneo documento di identità.

5. Per i candidati con disabilità accertata ai sensi dell'art. 4, c. 1, della legge n. 104/1992, o con disturbi specifici di apprendimento accertati ai sensi della legge n. 170/2010, il Comune prevede che lo svolgimento delle prove concorsuali avvenga attraverso l'adozione di misure compensative stabilite dalla commissione esaminatrice nel rispetto di quanto previsto dall'art. 3, c. 4-bis, D.L. n. 80/2021, convertito dalla legge n. 113/2021. L'assegnazione di ausili e/o tempi aggiuntivi è determinata a insindacabile giudizio dalla commissione esaminatrice sulla scorta della documentazione esibita dall'interessato e dell'esame obiettivo di ogni specifico caso.

6. Il Comune assicura la partecipazione alle prove, senza pregiudizio alcuno, alle candidate che risultino impossibilitate al rispetto del calendario previsto dal bando a causa dello stato di gravidanza o allattamento, anche attraverso lo svolgimento di prove asincrone e, in ogni caso, la disponibilità di appositi spazi per consentire l'allattamento. In nessun caso il ricorrere di tali condizioni può compromettere la partecipazione al concorso. Per l'ammissione ad eventuali prove fisiche il Comune può richiedere la produzione di certificazione sanitaria attestante l'idoneità della candidata al loro svolgimento.

7. Al termine di ogni seduta di prova scritta e pratico-attitudinale, la commissione giudicatrice valuta gli elaborati e forma l'elenco dei candidati esaminati con l'indicazione dei punteggi conseguiti da ciascuno, che ne riceve comunicazione con le modalità di cui al precedente art. 11. L'elenco è pubblicato contestualmente sul sito del Comune.

ART. 23

DIARIO DELLE PROVE E TEMPI DI PREAVVISO

1. La sede ed il diario delle prove di selezione, ove non indicati nel bando, sono comunicati ai concorrenti, almeno quindici giorni prima della data stabilita per lo svolgimento delle stesse, mediante pubblicazione sul sito istituzionale del Comune e sul Portale Unico del Reclutamento (InPA) di cui all'articolo 35-ter del D.Lgs. 165/2001 con valore di notifica a tutti gli effetti.
-

2. In caso di rinvio delle prove non si osservano i termini di preavviso di cui al comma precedente.
3. Le prove di selezione non possono aver luogo nei giorni di festività religiose rese note, ai sensi della legge di approvazione delle intese di cui all'articolo 8, comma 3, della Costituzione, con decreto del Ministro dell'interno, nonché nei giorni festivi nazionali.

ART. 24 PROVE SCRITTE

1. La commissione prepara tre tracce per ciascuna prova scritta. Le tracce sono segrete, elaborate con modalità digitali e ne è vietata la divulgazione. La scelta della traccia da sottoporre ai candidati è effettuata tramite sorteggio ovvero con modalità casuali immediatamente prima dell'inizio della prova scritta, assicurando la riservatezza e l'integrità dell'intero procedimento.
 2. Nell'orario prestabilito per ciascuna prova il presidente della commissione esaminatrice fa collocare i candidati in modo che non possano comunicare fra loro.
 3. Durante le prove scritte non è permesso ai concorrenti di comunicare tra loro verbalmente o per iscritto, ovvero di mettersi in relazione con altri, salvo che con gli incaricati della vigilanza o con i membri della commissione esaminatrice.
 4. I candidati non possono portare carta da scrivere, appunti manoscritti, libri o pubblicazioni di qualunque specie; possono eventualmente consultare soltanto i testi di legge non commentati ed autorizzati dalla commissione, se previsti dal bando di concorso, ed i dizionari. Non è ammesso l'uso di telefoni cellulari, apparecchiature elettroniche e/o informatiche portatili od altri mezzi tecnologici per la ricezione o la diffusione a distanza di suoni e/o immagini.
 5. Il concorrente che contravviene alle disposizioni dei due commi precedenti o comunque abbia copiato in tutto o in parte lo svolgimento del tema, è escluso dal concorso. La commissione esaminatrice o il comitato di vigilanza curano l'osservanza delle disposizioni stesse ed hanno facoltà di adottare i provvedimenti necessari; a tale scopo, almeno due dei rispettivi membri devono trovarsi nella sala degli esami. Nel caso in cui risulti che uno o più candidati abbiano copiato, in tutto o in parte, l'esclusione è disposta nei confronti di tutti i candidati coinvolti. La mancata esclusione all'atto della prova non preclude che l'esclusione sia disposta in sede di valutazione delle prove medesime qualora emerga che vi sia stata violazione delle predette disposizioni.
 6. Il Comune stabilisce adeguate misure organizzative e tecniche che assicurino l'univoca riconoscibilità ed al contempo riservatezza, fino alla attribuzione dei punteggi, degli elaborati di ciascun candidato. Il riconoscimento dell'autore dell'elaborato deve essere comunque effettuato alla presenza dell'intera commissione a conclusione dell'esame e della valutazione di tutti gli elaborati dei concorrenti.
-

ART. 25
PROVE PRATICHE E ATTITUDINALI

1. Le prove pratiche e/o attitudinali sono intese all'accertamento delle capacità, delle abilità e/o delle attitudini possedute dai candidati con riferimento ai contenuti professionali richiesti ai profili interessati dalla selezione.

2. Le prove possono consistere:

a) in attività di elaborazione o di inserimento di dati, anche attraverso l'utilizzo di applicativi informatici;

b) nell'utilizzo di strumentazione o di attrezzature, di macchine operatrici, di apparecchiature tecnologiche e materiali inerenti alle mansioni proprie del profilo interessato;

c) nella realizzazione, integrazione o modifica di opere e/o manufatti;

d) nella simulazione di situazioni tipiche nell'ambito delle mansioni proprie del profilo interessato, nelle quali il candidato è chiamato a svolgere interventi operativi;

e) nell'accertamento delle capacità comportamentali, incluse quelle relazionali, e delle attitudini coerenti con la natura dell'impiego per il ruolo richiesto, intese come competenze trasversali.

Le prove di cui alle lett. d) ed e), in alternativa, possono essere richieste nella prova orale, integrandone il contenuto.

3. La commissione esaminatrice predispone le prove, a cui sottoporre tutti i candidati della giornata, prima dell'inizio delle stesse, stabilendo altresì i criteri e le modalità di valutazione.

4. La commissione procede alla consegna a ciascuno dei candidati presenti nei locali destinati allo svolgimento della prova d'esame del materiale occorrente per lo svolgimento della medesima prova.

5. Sono garantite pari condizioni a tutti i candidati per lo svolgimento della prova pratica, con riferimento ai materiali, macchinari e strumenti da utilizzare, ai tempi ed alle altre condizioni nelle quali viene svolta la medesima prova.

6. Nel caso in cui non sia possibile inserire gli elaborati della prova pratica in un contenitore sigillato, la commissione procede alla loro valutazione al termine di ogni singola prova.

ART. 26
PROVE ORALI

1. Le prove orali si svolgono in un'aula aperta al pubblico, di capienza idonea ad assicurare la massima partecipazione e, in caso di impossibilità a procedere in tal senso, lo svolgimento della prova può avvenire in videoconferenza, purché sia garantita comunque l'adozione di soluzioni tecniche che assicurino l'identificazione dei partecipanti, la regolarità

e l'integrità della prova, la sicurezza delle comunicazioni e la loro tracciabilità, nel rispetto della normativa in materia di trattamento dei dati personali e, in ogni caso, la pubblicità della prova attraverso modalità digitali.

2. La commissione, immediatamente prima dell'inizio di ciascuna prova orale, determina i quesiti da porre ai singoli candidati per ciascuna delle materie di esame assicurando la riservatezza e l'integrità dell'intero procedimento. Tali quesiti sono proposti, previa estrazione a sorte, a ciascun candidato.

3. I candidati sono ammessi alla prova orale secondo l'ordine determinato dalla commissione esaminatrice che, di norma, è stabilito mediante sorteggio ovvero in modo casuale durante la prima prova d'esame; contestualmente alla pubblicazione dei risultati della prima prova è così pubblicato il calendario degli orali formulato in ordine alfabetico a partire dalla lettera estratta.

4. La commissione esaminatrice procede alla valutazione della prova di ciascun candidato al suo termine, in riunione riservata non aperta al pubblico. È facoltà della commissione esaminatrice aggiungere al voto un giudizio.

5. A fini di garantire la massima partecipazione il Comune può disporre, indicandolo nel bando di concorso, che la prova orale possa svolgersi in videoconferenza, anche su motivata richiesta del candidato, garantendo comunque l'adozione di soluzioni tecniche che ne assicurino la pubblicità, l'identificazione dei partecipanti, la sicurezza delle comunicazioni e la loro tracciabilità, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Ciascun componente della commissione deve dare atto dell'accertata corrispondenza tra il concorrente ed il soggetto presente in videoconferenza, con dichiarazione riportata in verbale. In caso di difficoltà di riconoscimento la commissione invita il concorrente ad un'ulteriore verifica e, in caso di impossibilità ad effettuare l'identificazione, procede all'esclusione del medesimo concorrente.

6. Gli esiti delle prove orali sono pubblicati al termine di ogni sessione giornaliera d'esame, con le modalità di cui all'art. 11. Successivamente all'espletamento delle prove orali la commissione effettua la valutazione dei titoli, che, di norma, deve concludersi entro trenta giorni dall'ultima sessione delle prove orali.

ART. 27
PUNTEGGIO DELLE PROVE

1. Per essere ammesso alla prova successiva il concorrente dovrà ottenere il punteggio seguente di:

- prova scritta: 21 su 30;
- prova pratica e/o attitudinale: 21 su 30;
- prova orale: 21 su 30.

2. In ragione dello specifico profilo professionale interessato dalla selezione il dirigente/incaricato di E.Q. dell'Area Risorse umane/Servizio Personale può motivatamente determinare limiti diversi.

3. Il mancato conseguimento del punteggio suddetto in una delle prove è causa di inidoneità del concorrente.

4. Il punteggio numerico assegnato dalla commissione come attribuito in applicazione dei criteri stabiliti nel bando di concorso, costituisce motivazione adeguata e sufficiente della valutazione di tutte le prove d'esame di cui al comma 1.

CAPO VI

LA CONCLUSIONE DELLA SELEZIONE

ART. 28
FORMAZIONE ED UTILIZZO DELLE GRADUATORIE

1. La graduatoria finale di merito dei candidati è formata dalla commissione secondo l'ordine dei punti della votazione complessiva riportata da ciascun candidato sommando i punteggi ottenuti nelle singole prove o nei test, quelli eventualmente attribuiti ai titoli e, se previsto, al curriculum professionale.

2. In caso di parità di punti, si tiene conto delle preferenze previste dall'art. 5 del D.P.R. 487/1994 e dalle altre disposizioni di legge applicabili.

3. L'art. 1, della legge di bilancio 2020 ha modificato l'art. 35, comma 5-ter, del D.lgs. 165/2001, stabilendo che le graduatorie avranno validità di due anni dalla data di approvazione (applicabile alle graduatorie approvate dal 1° gennaio 2020).

In presenza di più graduatorie vigenti per lo stesso profilo si utilizza la graduatoria meno recente.

4. Per quanto riguarda l'utilizzo delle graduatorie di altri enti, si tratta in ogni caso di una facoltà, prevista espressamente per gli enti statali e per gli enti pubblici non economici dall'art. 9, comma 1, della Legge 3/2003 e dall'art. 3, comma 61, della Legge 350/2003. Con deliberazione di G.C. n. 82 del 21/05/2020 sono stati approvati gli indirizzi per l'utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti.

5. L'amministrazione può sempre disporre l'avvio di una nuova procedura di selezione, con provvedimento motivato, qualora le normative sopravvenute, le diverse esigenze organizzative, i nuovi sistemi di valutazione introdotti, rendano opportuno accertare un nuovo e diverso grado di competenze e conoscenze; pertanto, in questa ipotesi perdono efficacia le eventuali graduatorie esistenti per lo stesso profilo.

ART. 29

APPROVAZIONE ATTI COMMISSIONE ESAMINATRICE

1. Ricevuti gli atti dalla commissione esaminatrice, il dirigente/incaricato del Servizio Personale, dopo averne verificata la regolarità, approva le operazioni concorsuali, previa rettifica degli errori materiali eventualmente riscontrati.

2. Il medesimo dirigente, ove abbia riscontrato la presenza di illegittimità conseguenti a violazioni di legge, di regolamento o del bando di selezione, rinvia gli atti alla commissione esaminatrice, invitandola a provvedere alla eliminazione dei vizi riscontrati.

3. La graduatoria finale del concorso, una volta approvata, è pubblicata contestualmente, ad ogni effetto legale, nel Portale InPA e nel sito istituzionale del Comune.

4. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a concorso, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie di merito, tenuto conto di quanto disposto dalla legge 2 aprile 1968 n. 482, o da altre disposizioni di legge in vigore che prevedono riserve di posti in favore di particolari categorie di cittadini.

5. A seguito dell'approvazione degli atti della selezione e della graduatoria finale, i candidati risultati vincitori sono invitati:

- a presentare i documenti prescritti dal bando ai fini della verifica dell'effettivo possesso dei requisiti richiesti, salvo che gli stessi non siano detenuti da una pubblica amministrazione o da un gestore di servizio pubblica

- sottoscrivere il contratto individuale di lavoro.

ART. 30

RISERVE E PRECEDENZE

1. Nelle selezioni pubbliche per assunzioni a tempo indeterminato vengono osservate le riserve di posti previste da norme di legge in favore di particolari categorie di cittadini, secondo le modalità stabilite nelle leggi stesse.

2. Le riserve non possono complessivamente superare la metà dei posti messi a concorso e non si applicano nel caso di avvisi di selezione a posti unici.

3. Se, in relazione al limite di cui sopra, sia necessaria una riduzione dei posti da riservare secondo legge, essa si attua in misura proporzionale per ciascuna categoria di aventi diritto a riserva.

4. Il diritto alla riserva viene fatto valere dai soli candidati risultati idonei ed inseriti nella graduatoria finale di merito. Qualora tra i concorrenti dichiarati idonei nella graduatoria di merito ve ne siano alcuni che appartengono a più categorie che danno diritto a differenti riserve, si procederà alla copertura dei posti riservati alle diverse categorie in base al seguente ordine di priorità:

a) Riserve di posti a favore dei soggetti disabili e degli appartenenti alle categorie protette di cui alla Legge n. 68/99 e s.m.i. fino al compimento dell'obbligo posto dall'art. 3 della predetta legge;

b) Riserva di posti a favore dei militari volontari in ferma breve e ferma prefissata delle Forze armate congedati senza demerito ovvero durante il periodo di rafferma nonché dei volontari in servizio permanente ai sensi degli artt. 1014 e 678, comma 9 del D.Lgs. 66/2010 e s.m.i.;

c) Riserva a favore degli operatori volontari che hanno concluso il servizio civile universale senza demerito ai sensi dell'art. 18 comma 4 del d. Lgs. 6 marzo 2017, n. 40,

5. Le riserve operano con riferimento ai soli posti messi a concorso destinati alle stesse.

6. In caso di riservatario rinunciatario e in mancanza di altri concorrenti riservatari.

7. Nelle selezioni pubbliche, in caso di due o più concorrenti collocati ex aequo nella graduatoria di merito, si deve tenere conto, ai fini della posizione definitiva di ciascuno, delle eventuali precedenza di legge dichiarate dal candidato, nell'ordine di seguito riportato:

a) gli insigniti di medaglia al valor militare e al valor civile, qualora cessati dal servizio; i mutilati e gli invalidi per servizio nel settore pubblico e privato;

b) gli orfani dei caduti e i figli dei mutilati, degli invalidi e degli inabili permanenti al lavoro per ragioni di servizio nel settore pubblico e privato, ivi inclusi i figli degli esercenti le professioni sanitarie, degli esercenti la professione di assistente sociale e degli operatori socio-sanitari deceduti in seguito all'infezione da SarsCov-2 contratta nell'esercizio della propria attività;

c) coloro che abbiano prestato lodevole servizio a qualunque titolo, per non meno di un anno, nell'amministrazione che ha indetto il concorso, laddove non fruiscano di altro titolo di preferenza in ragione del servizio prestato;

d) maggior numero di figli a carico;

e) gli invalidi e i mutilati civili che non rientrano nella fattispecie di cui alla lettera b);

f) militari volontari delle Forze armate congedati senza demerito al termine della ferma o rafferma;

g) gli atleti che hanno intrattenuto rapporti di lavoro sportivo con i gruppi sportivi militari e dei

corpi civili dello Stato;

h) appartenenza al genere meno rappresentato nell'amministrazione che bandisce la procedura in relazione alla qualifica per la quale il candidato concorre;

i) minore età anagrafica;

8. I concorrenti che abbiano superato le selezioni devono far pervenire all'Amministrazione, entro il termine perentorio di quindici giorni decorrenti dal giorno successivo a quello in cui hanno sostenuto l'ultima prova o il colloquio, la documentazione in carta semplice attestante il possesso dei titoli di riserva, nonché di preferenza e/o precedenza a parità di valutazione.

CAPO VII

ACCESSO AL CORPO DI POLIZIA LOCALE

ART . 31

REQUISITI SPECIFICI DI ACCESSO AL CORPO

1. Oltre ai requisiti previsti dalla legge e dal Regolamento per la disciplina delle selezioni e delle altre procedure di assunzione del Comune di Vigevano, sono richiesti per l'accesso al posto di agente del Corpo di Polizia Locale (cat. C) i seguenti indispensabili requisiti particolari:

a) Limite di età: 30 anni. Tale limite è elevato:

- di un anno per i candidati coniugati;
- di un anno per ogni figlio vivente;
- di un periodo pari all'effettivo servizio prestato, comunque non superiore a tre anni, a favore di coloro che hanno prestato servizio militare volontario, di leva e di leva prolungata. Il limite massimo non può comunque superare i 35 anni, in caso di cumulo di benefici.

b) Requisiti necessari per la nomina ad agente di P.S. ossia:

- Godimento diritti civili e politici;
- Non aver subito condanna a pena detentiva per delitto non colposo, anche irrogata con sentenza prevista dall'art.444 del codice di procedura penale (c.d. patteggiamento);
- Non essere stato e non essere attualmente sottoposto a misure di prevenzione;
- Non essere stato espulso dalle Forze armate o da Corpi militarmente organizzati, o destituito dai pubblici uffici.

c) Essere in posizione regolare riguardo agli obblighi di leva o di servizio militare (per i candidati di sesso maschile) e non essere stati riconosciuti obiettori di coscienza ovvero aver rinunciato allo status di obiettore di coscienza ai sensi dell'art 15, comma 7 ter, della legge 8 luglio 1998, n. 230.

- d) Possesso di abilitazione alla guida di autoveicoli, patente cat. B;
- e) Disponibilità incondizionata al porto d'armi d'ordinanza ed alla conduzione di tutti i veicoli in dotazione al Corpo di Polizia locale, espressa mediante dichiarazione irrevocabile e sottoscritta dall'aspirante;
- f) Requisiti fisici:
 - Idoneità fisica incondizionata al Servizio di Polizia locale e specificatamente al servizio operativo esterno articolato nell'intero arco delle 24 ore giornaliere;

In particolare il candidato deve possedere:

- assenza di condizioni che alterino profondamente la costituzione organica. Il rapporto altezza-peso, il tono e l'efficienza delle masse muscolari, la distribuzione del pannicolo adiposo e il trofismo devono rispecchiare un'armonia atta a configurare la robusta costituzione e la necessaria agilità indispensabile per l'espletamento del servizio di polizia locale. Disarmonie somatiche e costituzionali di grado rilevante quali l'obesità e la gracilità costituzionale costituiscono causa di esclusione per inidoneità fisica ($18,5 < \text{IMC} < 30$);
 - senso cromatico e luminoso normale, campo visivo normale, visione notturna sufficiente, visione binoculare e stereoscopica sufficiente. E' da considerare anormale il senso cromatico che non consenta la visione dei colori fondamentali. Sono ammesse correzioni chirurgiche delle ametropie purchè compatibili con il raggiungimento dei requisiti visivi previsti;
 - visus naturale non inferiore a 12 decimi complessivi quale somma del visus dei due occhi, con non meno di 5 decimi nell'occhio che vede di meno e nel caso di correzioni, fermo restando quanto sopra, non inferiore a 10 decimi in ciascun occhio;
 - funzione uditiva normale con soglia audiometria media sulle frequenze 500-1000-2000-4000 Hz all'esame audiometrico in cabina silente, non superiore a 30 decibel all'orecchio che sente di meno e a 15 decibel all'altro (perdita percentuale binaurale entro il 20%).
- g) I titoli di studio per l'accesso alle posizioni funzionali del Corpo di Polizia locale sono quelli stabiliti dalla vigente normativa contrattuale.

2. Condizioni patologiche che costituiscono causa di esclusione all'accesso al Corpo di Polizia locale:

- malattie del sistema nervoso centrale o periferico e loro esiti di rilevanza funzionale;
 - disturbi apprezzabili della comunicazione (come la disartria e le alterazioni della fonazione);
 - disturbi mentali, di personalità o comportamentali;
 - dipendenza da alcool, stupefacenti e sostanze psicotrope;¹
 - dismetabolismi di grave entità (come il diabete e le dislipidemie) che possono limitare l'impiego nelle mansioni;
 - endocrinopatie di rilevanza funzionale (ipertiroidismo, ect) con potenziali alterazioni comportamentali e cardiovascolari;
 - malattie sistemiche del connettivo (artrite reumatoide, ect.);
 - patologie tumorali che causino limitazioni funzionali rilevanti;
-

- patologie infettive che siano accompagnate da gravi e persistenti compromissioni funzionali (come la tubercolosi con esiti invalidanti);
- alterazioni della funzionalità e della dinamica respiratoria di marcata entità;
- patologie cardiovascolari e loro esiti, che causino limitazioni funzionali rilevanti;
- patologie o menomazioni dell'apparato muscolo-scheletrico e loro esiti, che causino limitazioni funzionali rilevanti.

3. L'accesso al Corpo è subordinato al possesso di tutti i requisiti sopra elencati e di ogni altro previsto da leggi e regolamenti.

ART. 32

ACCESSO AL CORPO ED ARTICOLAZIONE DELLE PROVE SELETTIVE

1. Ai profili professionali propri degli appartenenti al Corpo di Polizia locale si accede esclusivamente per concorso o per procedura di mobilità tra enti.

2. La procedura concorsuale avviene, di norma, mediante l'espletamento delle seguenti prove:

PROVE PRESELETTIVE:

1) prove di efficienza fisica.

PROVE SELETTIVE:

2) una o due prove scritte;

3) prova orale;

4) valutazione di titoli.

Ogni ulteriore e più dettagliata disposizione al riguardo sarà contenuta di volta in volta nei singoli bandi di concorso.

Prove di efficienza fisica

L'accesso al Corpo, mediante qualsiasi procedimento di selezione pubblica a posti di categoria C1 e D1 è subordinato all'accertamento dell'efficienza fisica da parte della Commissione concorsuale, all'uopo integrata da un insegnante di educazione fisica, che sottoporrà il candidato alle seguenti prove da effettuarsi nella sequenza indicata ed intervallate da un periodo di riposo non inferiore a 15 minuti:

1) **corsa piana 1000 m.:** risulterà idoneo il candidato che avrà percorso i mille metri in un tempo pari od inferiore ai 5,30 minuti, per i candidati di sesso maschile, ed ai 6,30 minuti, per i candidati di sesso femminile;

Un membro o collaboratore della commissione, osservatore dell'esercizio, cronometrerà il tempo impiegato dai concorrenti.

- 2) **piegamenti sulle braccia:** risulterà idoneo il candidato che avrà effettuato, in un tempo pari od inferiore ad 1 minuto, 10 piegamenti per i candidati di sesso maschile, ed 6 piegamenti per i candidati di sesso femminile.

Il concorrente dovrà iniziare la prova posizionato sdraiato in posizione prona, completamente disteso, con il palmo delle mani poggiato sul pavimento direttamente sotto il punto esterno delle spalle, le gambe unite e con la punta dei piedi in appoggio a terra vestito con tuta da ginnastica e/o maglietta e idonee scarpe da ginnastica.

Per essere giudicato idoneo alla prova il concorrente, alla ricezione dell'apposito segnale prodotto (che coinciderà con lo start del cronometro), dovrà eseguire, entro il limite massimo di 1 minuto e senza soluzione di continuità, un numero maggiore o uguale a quello sopraindicato di piegamenti sulle braccia con le seguenti modalità:

- sollevare da terra il corpo, mantenendolo in posizione tesa dalle spalle ai talloni, estendendo completamente le braccia;

- una volta raggiunta la posizione di massima estensione delle braccia, abbassare il corpo senza riposare, mantenendolo in posizione tesa dalle spalle ai talloni, flettendo le braccia fino a che il viso o il petto non sfiorino il pavimento e rialzarlo senza riposare.

Un membro o collaboratore della commissione, osservatore dell'esercizio, conteggerà a voce alta gli esercizi correttamente eseguiti dal concorrente, non conteggerà quelli eseguiti in maniera scorretta e comunicherà lo scadere del tempo disponibile per la prova.

- 3) **addominali:** risulterà idoneo il candidato che avrà effettuato, in un tempo pari od inferiore ad 1 minuto, 13 addominali per i candidati di sesso maschile, e 8 addominali per i candidati di sesso femminile;

Per essere giudicato idoneo alla prova il concorrente, alla ricezione dell'apposito segnale prodotto (che coinciderà con lo start del cronometro), dovrà eseguire, entro il limite massimo di 1 minuto e senza soluzione di continuità, un numero maggiore o uguale a quello sopraindicato di flessioni del tronco con le seguenti modalità di esecuzione:

- partenza dalla posizione supina, corpo disteso, mani dietro la nuca, gambe flesse e piedi bloccati da altro concorrente;
- sollevare il tronco fino a portarlo oltre la verticale;
- da tale posizione, senza riposare riabbassare il tronco fino a sfiorare con la nuca il pavimento e rialzarlo, senza riposare.

Un membro o collaboratore della commissione, osservatore dell'esercizio, conteggerà a voce alta gli esercizi correttamente eseguiti dal concorrente, non conteggerà quelli eseguiti in maniera scorretta e comunicherà lo scadere del tempo disponibile per la prova.

Prima della prova ed a pena della sua non ammissione, il concorrente dovrà esibire il certificato di idoneità all'attività sportiva agonistica per l'atletica leggera in corso di validità nonché, autodichiarazione attestante l'insussistenza di ragioni fisiche e di

salute sopravvenute che siano ostative all'esecuzione della prova selettiva. In caso di temporanea impossibilità i candidati, sulla base di motivata documentazione medica, possono chiedere il rinvio delle prove di efficienza fisica e saranno ammessi con riserva alle prove successive. In caso detti concorrenti dovessero risultare vincitori del concorso, non potranno essere assunti se non dopo aver superato le prove di efficienza fisica di cui al presente articolo.

3. Per essere giudicato idoneo alle prove di efficienza fisica il concorrente dovrà essere risultato idoneo in tutte le prove. Qualora il concorrente risulti non idoneo ad una delle prove non dovrà sostenere le restanti prove e la Commissione lo giudicherà "NON IDONEO ALLE PROVE DI EFFICIENZA FISICA". Tale giudizio, che è definitivo, comporterà l'esclusione dal concorso.

CAPO VIII

ACCESSO ALLA DIRIGENZA

ART. 33

ACCESSO ALLA QUALIFICA DI DIRIGENTE

1. Fatto salvo quanto previsto dal "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" in materia di costituzione di rapporti dirigenziali a termine, l'accesso alla qualifica di dirigente a tempo indeterminato avviene esclusivamente per selezione pubblica, su posti determinati in sede di programmazione del fabbisogno di personale, cui possono rispettivamente i soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

a) Diploma di Laurea (DL) vecchio ordinamento o Laurea Specialistica o Magistrale (LS – LM) del nuovo ordinamento. La tipologia di laurea richiesta per l'accesso è individuata di volta in volta in relazione alle specifiche professionalità richieste per la posizione da ricoprire;

b) Esperienza di servizio o professionale che rientri in uno dei seguenti punti:

- Per i dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, aver compiuto almeno cinque anni di servizio in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea;

- Per i dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni in possesso del dottorato di ricerca o del diploma di specializzazione - conseguito presso le scuole di specializzazione individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca - aver compiuto almeno tre anni di servizio, svolti in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del dottorato di ricerca o del diploma di laurea;

- Per i dipendenti delle amministrazioni statali reclutati a seguito di corso-concorso, aver compiuto almeno 4 anni di servizio in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea;

- Per i soggetti in possesso della qualifica di dirigente in enti e strutture pubbliche non

ricomprese nel campo di applicazione dell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, aver svolto per almeno due anni le funzioni dirigenziali;

- Per coloro che hanno ricoperto incarichi dirigenziali o equiparati in amministrazioni pubbliche aver svolto tale incarico per un periodo non inferiore a cinque anni;

- Per i cittadini italiani che hanno prestato servizio continuativo per almeno quattro anni presso enti od organismi internazionali, aver maturato tale esperienza lavorativa in posizioni funzionali apicali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea.

2. Nelle procedure concorsuali per l'accesso alla dirigenza in aggiunta all'accertamento delle conoscenze delle materie disciplinate dal D.P.R. n. 487/1994, i bandi definiscono gli ambiti di competenza da valutare e prevedono la valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali, anche attraverso prove, scritte e orali, finalizzate alla loro osservazione e valutazione comparativa, definite secondo metodologie e standard riconosciuti (art. 28, c. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001).

3. Limitatamente alla figura di Dirigente di Polizia Locale l'esperienza di servizio o professionale di cui al comma 1, lettera b) del presente articolo deve essere maturata in un corpo di Polizia Locale ovvero in un corpo delle Forze dell'Ordine dello Stato Italiano in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea.

4. Trovano applicazione, in quanto compatibili, le disposizioni del presente regolamento sulle modalità di svolgimento delle procedure di selezione.

CAPO IX

ALTRE PROCEDURE DI ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO

ART. 34

MOBILITA' TRA ENTI

1. L'Amministrazione comunale, nei limiti stabiliti dal piano triennale del fabbisogno di personale, può ricoprire i posti vacanti in organico mediante il passaggio diretto dei dipendenti appartenenti alla stessa Area e in servizio presso altre Amministrazioni Pubbliche, che facciano domanda di trasferimento.

2. Le selezioni per mobilità sono indette, sulla base del piano annuale delle assunzioni, con determinazione del Dirigente Responsabile del Settore Risorse Umane. L'avviso di mobilità - contenente il numero dei posti da coprire, il profilo e l'area di inquadramento, i requisiti richiesti, nonché una sintetica descrizione delle mansioni da svolgere - deve essere pubblicato, per almeno 30 giorni, sul Portale Unico del Reclutamento InPA.

3. La domanda di partecipazione deve essere presentata con le stesse modalità indicate all'art. 9 del presente Regolamento. È ammesso a partecipare alla selezione il personale in servizio a tempo indeterminato presso una Pubblica Amministrazione, inquadrato nella medesima Area contrattuale e profilo professionale del posto da occupare, o profilo equivalente, che:

- non ha in corso procedimenti disciplinari e che non abbia avuto una sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale negli ultimi due anni precedenti la data di pubblicazione dell'avviso di mobilità;

- non ha subito condanne penali e non ha procedimenti penali pendenti;

4. Le domande di partecipazione alla procedura selettiva sono valutate dal Servizio Gestione Giuridica del Personale al fine di verificarne l'ammissibilità formale alla luce dei requisiti previsti. In sede di istruzione del procedimento di ammissione dei candidati, potranno essere richiesti chiarimenti e/o documenti ad integrazione della domanda presentata. Se entro il termine assegnato questi non verranno forniti, si procede con l'esclusione del candidato dalla selezione.

5. Le domande ammesse saranno esaminate da una commissione nominata ai sensi dell'art. 12 del presente Regolamento.

Se necessario la commissione può essere integrata da membri esterni al Comune.

La commissione valuterà le domande sulla base dei seguenti criteri:

- a. corrispondenza della posizione di lavoro ricoperta nell'ente di provenienza con la posizione da coprire presso il Comune di Vigevano;
- b. possesso di titoli di studio specifici, frequenza di corsi di perfezionamento o aggiornamento ed eventuali altre esperienze lavorative attinenti con attribuzione formale di specifiche responsabilità o di incarico di posizione organizzativa/Elevata Qualificazione;
- c. possesso di competenze e attitudini specifiche rispetto alla professionalità ricercata.

6. A conclusione dei lavori, la commissione predispone una graduatoria finale dei candidati esaminati e trasmette gli atti della selezione al Dirigente responsabile del Personale, che li approverà con proprio provvedimento.

7. L'avviso di mobilità non vincola in alcun modo l'amministrazione comunale che, pertanto, potrà non dare seguito alla copertura di tutti o di alcuni dei posti previsti nell'avviso, senza che i candidati possano vantare alcuna pretesa nei suoi confronti.

8. Individuato il candidato idoneo a ricoprire il posto, sulla base della graduatoria predisposta dalla commissione, il Servizio Personale, qualora non costituisse già requisito per la partecipazione previsto dall'avviso pubblico, richiede il nulla-osta al trasferimento all'ente di appartenenza, fissando un termine entro il quale lo stesso deve pervenire. Trascorso tale termine senza che venga prodotto il necessario nullaosta, o non venga raggiunta un'intesa in ordine alla decorrenza del trasferimento del personale, è facoltà dell'Amministrazione decidere di non dar corso alla mobilità o individuare altro candidato sulla base della graduatoria predisposta dalla Commissione esaminatrice. Pervenuto il nullaosta viene adottato formale atto di accoglimento del trasferimento, previa intesa con l'Amministrazione cedente in ordine alla decorrenza del trasferimento stesso.

9. La procedura di mobilità si conclude con l'effettiva assunzione in servizio del dipendente interessato e la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro. La mancata assunzione in servizio nei termini indicati nella relativa comunicazione costituisce espressa rinuncia al trasferimento.

10. I suddetto personale potrà assumere servizio presso il Comune di Vigevano, di norma, dopo aver usufruito delle ferie maturate presso l'Ente di provenienza.

11. Il personale trasferito conserva la posizione giuridica ed economica acquisita all'atto del trasferimento, ivi compresa l'anzianità maturata. Ove più favorevole, il trattamento economico in godimento all'atto del trasferimento viene conservato mediante l'attribuzione di un assegno "ad personam" della differenza con il trattamento economico previsto per l'area di inquadramento.

12. Il personale assunto in servizio a seguito di mobilità è esonerato dall'obbligo del periodo di prova, qualora lo abbia già superato presso l'Amministrazione di provenienza nella medesima area e profilo professionale.

ART. 35

RICOSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. L'Amministrazione Comunale, nei limiti stabiliti dal piano triennale e annuale delle assunzioni, può ricoprire i posti vacanti in organico mediante l'istituto della ricostituzione del rapporto di lavoro di cui all'art. 26 del C.C.N.L. 14.09.2000 per il personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali.

2. I dipendenti, il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni, possono presentare domanda scritta per la ricostituzione del rapporto di lavoro, entro cinque anni dalla data delle dimissioni stesse.

3. I dipendenti possono presentare domanda scritta per la ricostituzione del rapporto di lavoro, senza i limiti temporali di cui al comma precedente, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni, in correlazione con la perdita ed il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.

4. La ricostituzione del rapporto di lavoro è subordinata all'espressa volontà dell'Amministrazione stessa.

5. In caso di accoglimento della richiesta il dipendente è ricollocato nella medesima posizione rivestita al momento delle dimissioni e gli viene attribuito il trattamento economico corrispondente all'area, posizione economica e al profilo rivestiti al momento dell'interruzione del rapporto di lavoro, con esclusione della retribuzione individuale di anzianità e di ogni altro assegno personale, anche a carattere continuativo e non riassorbibile.

ART. 36

UTILIZZO DI GRADUATORIE CONCORSUALI DI ALTRI ENTI

1. Per ragioni di economicità ed efficienza dell'azione amministrativa nell'ottica del contenimento dei costi, il Comune può effettuare le assunzioni, autorizzate dalla Giunta Comunale tramite l'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, utilizzando gli idonei di graduatorie di pubblici concorsi approvate ad altre amministrazioni pubbliche.

2. I criteri sono stati stabiliti con deliberazione di G.C. n. 82 del 21/05/2020 "Utilizzazione graduatorie altri enti- Indirizzi".

CAPO X

FORME CONTRATTUALI FLESSIBILI

ART. 37

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

1. L'Amministrazione Comunale può procedere alla costituzione di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, nei casi, nei limiti e secondo le modalità stabiliti dalla disciplina legislativa e contrattuale vigente in materia.

2. I requisiti specifici e generici per l'assunzione a tempo determinato sono i medesimi richiesti per l'assunzione a tempo indeterminato definiti dal presente Regolamento.

3. L'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato avviene facendo ricorso a graduatorie a tal fine predisposte, di norma, sulla base di selezioni consistenti nel superamento di una sola prova.

3. I criteri per l'utilizzo delle graduatorie per assunzioni a tempo determinato sono i seguenti:

- a) nel caso siano vigenti graduatorie per assunzioni a tempo indeterminato nel medesimo profilo vengono utilizzate prioritariamente tali graduatorie;
 - b) hanno titolo all'assunzione a tempo determinato i candidati utilmente collocati nelle graduatorie di cui al punto precedente non assunti a tempo indeterminato in ordine di posizione;
 - c) ogni qualvolta si presenti una nuova necessità di assunzione a tempo determinato viene effettuata l'individuazione degli aventi titolo all'assunzione, ripartendo dalla prima posizione non utilizzata;
 - d) i contratti vengono stipulati con gli idonei, individuati come nei punti precedenti, seguendo l'ordine di presentazione delle richieste da parte dei Servizi interessati;
 - e) nei casi in cui vengano presentate contemporaneamente più richieste di assunzione da parte dei Servizi viene data la possibilità al candidato, collocato nella posizione migliore in graduatoria, di scegliere il contratto di maggiore gradimento;
 - e) i candidati in servizio a tempo determinato, per tutta la durata del contratto, non vengono considerati disponibili per assunzioni da altre graduatorie, al fine di garantire la continuità dell'attività già iniziata presso un determinato Servizio; al termine del contratto gli stessi sono nuovamente disponibili nella stessa posizione di graduatoria;
 - f) coloro che conseguono il diritto ad un'assunzione a tempo determinato, in caso di rinuncia o mancata accettazione, decadono dalla nomina e non ne possono conseguire altre fino a che non siano stati nominati quelli che seguono in graduatoria, salvo gravi e giustificati motivi.
-

Art. 38
ASSUNZIONE IN SERVIZIO

1. Il rapporto di lavoro a tempo determinato è costituito e regolato dai contratti individuali secondo le disposizioni normative comunitarie e dal C.C.N.L. vigente. La costituzione del rapporto di lavoro può essere subordinata all'accertamento da parte dell'Amministrazione dell'idoneità fisica allo svolgimento delle mansioni da svolgere.

2. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare la documentazione richiesta e dichiarare sotto la propria responsabilità:

- a. di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato; in caso contrario, unitamente ai documenti, deve presentare la dichiarazione di opzione per il nuovo posto, fatto salvo quanto previsto dalle norme che regolano le assunzioni con rapporto di lavoro a tempo parziale;
- b. di non essere stato destituito o dispensato dall'impiego presso una pubblica amministrazione per persistente insufficiente rendimento e di non essere stato dichiarato decaduto per aver prodotto documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile;
- c. di non essere stato licenziato da parte di una pubblica amministrazione a seguito di procedimento disciplinare;
- d. di non aver riportato condanne penali e di non avere procedimenti penali pendenti a proprio carico; in caso contrario dovranno essere indicate le condanne riportate anche se sia stata concessa amnistia, condono, indulto o perdono giudiziale nonché il procedimento penale pendente qualunque sia la natura dello stesso.

3. L'accertamento da parte del comune della non veridicità delle attestazioni di cui al comma precedente potrà costituire giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro.

4. Espletata la procedura di cui al comma 2 il lavoratore sottoscrive il contratto individuale di lavoro e assume servizio alla data ivi indicata.

4. La mancata presentazione in servizio alla data indicata nel contratto individuale di lavoro costituisce giusta causa di immediata risoluzione del rapporto di lavoro senza diritto ad alcuna indennità; in nessun caso possono essere concesse proroghe per l'assunzione in servizio.

Art. 39
ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

1. L'assunzione di personale a tempo determinato con contratto di formazione e lavoro avviene tramite selezione pubblica consistente, di norma, nel superamento di una sola prova.

2. La selezione per assunzioni con Contratto di Formazione e Lavoro presenta le seguenti specificità:

- a. Possono essere assunti lavoratori di età compresa tra i 18 e 32 anni;
 - b. la graduatoria finale, nell'arco di validità, potrà essere utilizzata oltre che per ulteriori assunzioni con Contratto di Formazione e Lavoro, anche per altre assunzioni a tempo determinato senza che la rinuncia a queste pregiudichi la successiva eventuale chiamata per Contratti di Formazione e Lavoro.
-

3. L'attivazione dei Contratti di Formazione e Lavoro deve avvenire nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, nel cui contesto è individuata l'esigenza organizzativa che giustifica il ricorso a tale tipologia di contratto.

4. I Contratti di Formazione e Lavoro possono essere stipulati:

- a. Per l'acquisizione di professionalità elevate, intendendosi per tali quelle inserite in profili nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, con una durata del contratto non superiore a 24 mesi ed un periodo di formazione non inferiore a 130 ore complessive;
- b. Per agevolare l'inserimento professionale mediante una esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio, rivolta a tutti i profili ricompresi nelle Aree degli Operatori Esperti e degli Istruttori, con una durata del contratto non superiore a 12 mesi ed un periodo di formazione non inferiore alle 20 ore.

5. L'Amministrazione Comunale elabora un progetto, da presentare per l'approvazione alla Commissione Regionale per l'Impiego, in cui devono essere specificati i tempi e le modalità di svolgimento dell'attività formativa che deve svolgersi in luogo della prestazione lavorativa

CAPO XI

DISPOSIZIONI FINALI

ART. 40

TRASPARENZA E PROTEZIONE DATI PERSONALI

1. A termini dell'articolo 19 del D. Lgs. n. 33/2013, l'Amministrazione pubblica sul proprio sito istituzionale: i bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale; i criteri di valutazione della commissione esaminatrice; le tracce delle prove; le graduatorie finali, aggiornate con l'eventuale scorrimento degli idonei non vincitori.

2. In applicazione del Regolamento UE 2016/679 e del D. Lgs. 30 giugno 2003 n.196, non possono essere diffusi o pubblicati on line dati personali relativi ai candidati se la loro pubblicazione non è resa obbligatoria da disposizioni di legge.

ART. 41

RINVIO

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento, si applicano tutte le disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia.

2. Il presente Regolamento si intende integrato dalle disposizioni del vigente Regolamento comunale per l'organizzazione degli uffici e servizi, per quanto non direttamente disciplinato.

3. Le modalità di accesso agli impieghi di natura non concorsuale restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e, per quanto applicabili, da quelle dettate dal Regolamento comunale per l'organizzazione degli uffici e dei servizi.

ART. 42

ABROGAZIONE DI NORME

1. E' abrogata ogni disposizione contenuta in altre deliberazioni o regolamenti comunali contrastante con il presente regolamento.

DISCIPLINA DELLE PROCEDURE COMPARATIVE PER LA PROGRESSIONE VERTICALE IN ATTUAZIONE DELL'ART. 52, COMMA 1-BIS DEL D.LGS. 165/2001 E DELL'ART. 15 DEL C.C.N.L. 16.11.2022

INDICE

Art. 1	Requisiti per la partecipazione alle selezioni interne
Art. 2	Elementi di valutazione delle selezioni
Art. 3	Prove selettive
Art. 4	Punteggio
Art. 5	Commissione esaminatrice
Art. 6	Entrata in vigore

Art. 1 Requisiti per la partecipazione alle selezioni interne

1. Possono partecipare alle selezioni interne per il passaggio all'area superiore i dipendenti in servizio appartenenti all'area immediatamente inferiore a quella correlata al profilo e al posto oggetto di selezione e in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno secondo le indicazioni dell'avviso di selezione, con un'anzianità minima di 36 mesi nell'area (categoria) immediatamente inferiore se appartenente alla stessa area di attività del posto messo a concorso, o con un'anzianità minima di 5 anni nell'area (categoria) immediatamente inferiore se appartenente ad altra area di attività.

2. I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno sono i seguenti:

- area istruttori: diploma di scuola secondaria di secondo grado conseguito previo superamento di un corso di studi di durata quinquennale ed eventuali requisiti aggiuntivi previsti dall'avviso di selezione. Il diploma di scuola secondaria di secondo grado potrà essere sostituito da idoneo titolo di laurea che ne assolve le specifiche funzioni;
- area funzionari/EQ: laurea triennale, diploma di laurea di vecchio ordinamento (DL), laurea specialistica (LS) e laurea magistrale (LM).

Art. 2 Elementi di valutazione delle selezioni

1. In conformità al disposto di cui all'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, costituiscono elementi di valutazione:
-

- a) titoli di servizio: saranno valutati i titoli di servizio per il lavoro prestato alle dipendenze delle PP.AA.;
- b) curriculum professionale: formeranno oggetto di valutazione i titoli culturali, professionali e riconoscimenti (formazione, aggiornamento, pubblicazioni e titoli di studio), la valutazione positiva della performance conseguita dal candidato per almeno tre anni negli ultimi cinque nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, anche per posti messi a concorso da altri enti, per lo stesso profilo professionale.

Art. 3 Prove selettive

1. Oltre alla valutazione dei titoli, nelle selezioni interne sono effettuate prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti distinte, per categoria, come segue:

- Area Istruttori: prova teorico-pratica o psico-attitudinale (svolgimento di una prova teorico-pratica attitudinale, anche mediante test o quiz a risposta multipla e/o libera, o sperimentazione lavorativa i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi) ;
- Area Funzionari/EQ: prova teorico-pratica o psico-attitudinale (svolgimento di un elaborato e/o stesura di un atto; test o quiz a risposta multipla; analisi e/o soluzione di un caso).

Art. 4 Punteggio

1. L'avviso di selezione interna dovrà prevedere, per l'accertamento dell'idoneità del candidato all'area superiore, l'attribuzione dei seguenti punteggi:

- **per il passaggio all'Area Istruttori:**

- a) punteggio relativo ai titoli: massimo 30 punti;
- b) punteggio relativo alla prova teorico-pratica o psico-attitudinale: massimo 30 punti;

La prova di cui alla lettera b) s'intende superata solo se il candidato ottenga un punteggio pari o superiore a 21 punti su 30. Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi di cui alle precedenti lettere a) e b). In caso di parità è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nella categoria B.

- **per il passaggio all'Area Funzionari/EQ:**

- a) punteggio relativo ai titoli: massimo 30 punti;
-

- b) punteggio relativo alla prova teorico-pratica o psico-attitudinale: massimo 30 punti;

La prova di cui alla lettera b) s'intende superata solo se il candidato ottenga un punteggio pari o superiore a 21 punti su 30. Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi di cui alle precedenti lettere a) e b). In caso di parità è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nella categoria C.

2. Il punteggio riservato ai titoli è di massimo 30 punti così suddiviso:

1) massimo 10 punti per titoli di servizio. In particolare saranno valutati i titoli di servizio per il lavoro prestato alle dipendenze delle PP.AA. di cui all'art.1, comma 2, D.Lgs. n.165/2001 (i titoli di servizio valutabili saranno esclusivamente quelli riguardanti i periodi di servizio eccedenti quello minimo richiesto per l'ammissione alla selezione. Si attribuiranno 1,20 punti per ogni anno di servizio prestato nell'area (categoria) immediatamente inferiore, 0,10 punti per ogni mese di servizio o frazione superiore a 15 giorni;

2) massimo 20 punti per curriculum professionale. In particolare saranno valutati:

a) titoli culturali e professionali, ovvero:

i) formazione – **MAX 7 punti**:

– per posti di Funzionario/EQ: punti 2 per voto di laurea fino a 80/110, punti 3 per voto di laurea da 81 a 90/110, punti 4 per voto di laurea da 91 a 100/110, punti 5 per voto di laurea da 101 a 105/110, punti 6 per voto di laurea da 106 a 110/110, punti 7 per voto di laurea 110 con lode);

– per posti di Istruttore: punti 3 per voto di diploma fino a 69/100 (vecchio diploma fino a 41/60), punti 4 per voto di diploma fino a 79/100 (vecchio diploma fino a 47/60), punti 5 per voto di diploma da 80 a 89/100 (48-53/60), punti 6 per voto di diploma da 90 a 99/100 (54-59/60), punti 7 per voto di diploma 100/100 (ovvero 60/60);

ii) corsi di formazione/aggiornamento professionale – **MAX 3 punti**: punti 1 per ogni corso di formazione/aggiornamento attinente alla qualifica professionale conclusosi con superamento di esame finale e con rilascio di attestato da parte di Ente riconosciuto;

iii) pubblicazioni e titoli di studio e scientifici (pubblicazioni, corsi di perfezionamento o di specializzazione, lauree, dottorati di ricerca, master, qualificazioni) – **MAX 6 punti**: punti 2 per ogni titolo (le pubblicazioni sono valutate se vertono su argomenti aventi attinenza con il profilo professionale; nell'ambito dei titoli scientifici e di studio sono valutabili le abilitazioni all'esercizio professionale ed i titoli di perfezionamento conseguiti presso enti statali, regionali o legalmente riconosciuti);

b) valutazione positiva della performance – **MAX 2 punti**: conseguita dal candidato per almeno tre anni negli ultimi cinque;

c) superamento di precedenti procedure selettive anche per posti messi a concorso da altri enti, per lo stesso profilo professionale – **MAX 2 punti**: punti 0,5 per ogni idoneità conseguita.

Art. 5 Commissione esaminatrice

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione esaminatrice nominata in conformità a quanto previsto dal Regolamento degli Uffici e dei Servizi in materia di procedure concorsuali.

Art. 6 Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso in cui diviene esecutiva la deliberazione di Giunta Comunale che lo approva.

2. L'entrata in vigore del presente regolamento comporta la modifica di eventuali disposizioni interne in contrasto con lo stesso.

3. Successive disposizioni di legge ne modificano automaticamente le disposizioni in contrasto.
