



COMUNE DI LOIRI PORTO SAN PAOLO

(PROVINCIA DI OLBIA TEMPIO)

REGOLAMENTO PER L'ACCESSO AGLI IMPIEGHI

Approvato con Deliberazione della Giunta comunale N. 19 del 31/01/2012 su Proposta N. 123 del 29/11/2011 del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria Dott. Gianluca Cocco.

INDICE

TITOLO I.....	2
PRINCIPI GENERALI	5
CAPO I	5
DISPOSIZIONI PRELIMINARI	5
Art. 1 - Oggetto del regolamento	5
Art. 2 - Principi di riferimento	5
Art. 3 - Struttura della dotazione organica del personale.....	5
Art. 4 - Programma del fabbisogno del personale	6
CAPO II.....	7
MODALITA' E REQUISITI DI ACCESSO.....	7
Art. 5 – Modalità di accesso.....	7
Art. 6 - Requisiti generali.....	8
Art. 7 - Requisiti speciali	10
Art. 8 - Titoli di studio	11
Art. 9 - Condizioni ostative all'accesso	12
Art. 10 - Precedenze e preferenze.....	12
TITOLO II.....	15
NORME GENERALI DI ACCESSO	15
CAPO I	15
DISCIPLINA PROCEDIMENTO DI ACCESSO	15
Art. 11 - Fasi del procedimento di selezione	15
Art. 12 - Posti disponibili.....	16
Art. 13 - Disposizioni in materia di mobilità preventive all'indizione del concorso.....	16
CAPO II	18
MODALITA' DI SELEZIONE.....	18
Art. 14 Modalità di copertura dei posti.....	18
CAPO III.....	20
BANDO E DOMANDA DI SELEZIONE	20
Art. 15 – Contenuto bando di selezione	20
Art. 16 - Pubblicazione del bando	21
Art. 17 - Proroga - riapertura - revoca delle selezioni	21
Art. 18 - Domanda d'ammissione alla selezione	22
Art. 19 - Modalità di presentazione della domanda	24
CAPO IV	26
COMMISSIONE GIUDICATRICE	26
Art. 20 - Commissione giudicatrice.....	26
Art. 21 - Modifica composizione Commissione	27
Art. 22 - Incompatibilità	27
Art. 23 - Segretezza delle operazioni e legittimità delle operazioni	29
Art. 24 - Insediamento	29
Art. 25 - Ordine dei lavori	29
Art. 26 - Modalità d'assunzione delle decisioni.....	30
Art. 27 - Compensi alla Commissione giudicatrice	31
CAPO V.....	32
CRITERI DI VALUTAZIONE DEI TITOLI	32
Art. 28 - Titoli valutabili nelle selezioni.....	32
Art. 29 - Valutazione del periodo di effettivo servizio militare prestato presso le Forza Armate e nell'Arma dei Carabinieri.....	34

CAPO VI	35
PROCEDURE E PROVE PRESELETTIVE	35
Art. 30 - Ammissione dei candidati.....	35
Art. 31 - Preselezione	36
Art. 32 - Calendario delle prove d'esame	36
Art. 33 - Candidato con disabilità.....	37
Art. 34 - Candidati privi della vista	37
Art. 35 - Modalità di svolgimento delle prove scritte	37
Art. 36 - Modalità di svolgimento delle prove preselettive o test.....	40
Art. 37 - Valutazione delle prove scritte.....	41
Art. 38 – Valutazione dei titoli.....	42
Art. 39 - Prova orale	42
Art. 40 – Formazione graduatoria provvisoria	43
CAPO VII	44
CONCLUSIONE PROCEDURE SELETTIVE	44
Art. 41 - Riscontro delle operazioni del procedimento selettivo.....	44
Art. 42 - Approvazione e utilizzo delle graduatorie.....	44
Art. 43 - Gestione della graduatoria	45
CAPO VIII	46
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	46
Art. 44 - Nomina.....	46
Art. 45 – Costituzione del rapporto di lavoro.....	46
Art. 46 - Periodo di prova.....	47
TITOLO III	49
PROGRESSIONI DI CARRIERA.....	49
Art. 47 – Progressioni di carriera.....	49
Art. 48 - Modalità di attuazione della riserva	49
TITOLO IV	50
ALTRE MODALITA' DI ASSUNZIONE	50
CAPO I.....	50
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO.....	50
Art. 49 –Avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento	50
Art. 50 - Assunzione obbligatoria di appartenenti alle categorie protette.....	52
Art. 51 - Mobilità volontaria dall'esterno.....	52
Art. 52 - Posti a part-time	54
Art. 53 – Ricostituzione del rapporto di lavoro.....	55
Art. 54 – Utilizzo delle graduatorie di altri enti locali.....	55
Art. 55 – Utilizzo graduatorie del Comune di Loiri P. S. Paolo da parte di altri enti locali.....	56
CAPO II.....	57
ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO.....	57
Art. 56 - Assunzioni a tempo determinato	57
Art. 57 - Assunzioni a tempo determinato per motivi d'urgenza.....	58
Art. 58 – Reclutamento di personale per la costituzione di uffici di supporto alla direzione politica.....	58
Art. 59 – Copertura posti di Responsabile di posizione organizzativa e di alta specializzazione a tempo determinato	59
Art. 60 – Comando da altri Enti	60
Art. 61 - Forme contrattuali flessibili e atipiche.....	60
TITOLO V	61
DISPOSIZIONI FINALI.....	61
Art. 62 - Procedure selettive in collaborazione con altri Enti	61
Art. 63 - Trasparenza Amministrativa nei procedimenti selettivi.....	61

Art. 64 - Trattamento dati personali	62
Art. 65 - Abrogazioni.....	62
Art. 66 - Entrata in vigore.....	62

TITOLO I
PRINCIPI GENERALI
CAPO I
DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Art. 1 - Oggetto del regolamento

1. Il presente regolamento disciplina, ai sensi dell'articolo 89 del D.Lgs. N. 267/2000, nel rispetto dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro – Comparto Regioni – Autonomie Locali – vigenti e dei principi generali enunciati agli articoli 35 e 36 del D.Lgs. N. 165/2001, le modalità di acquisizione e sviluppo delle risorse umane del Comune di Loiri Porto San Paolo.

Art. 2 - Principi di riferimento

1. Le procedure di reclutamento si conformano ai seguenti principi:
 - a. adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
 - b. adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
 - c. rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
 - d. composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti all'interno o all'esterno dell'Amministrazione, 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.

Art. 3 - Struttura della dotazione organica del personale

1. La dotazione organica del personale rappresenta la consistenza del personale dipendente, inquadrato in base al sistema di classificazione del personale

contrattualmente vigente, per profili professionali e categorie contrattuali, alla data della sua definizione.

2. La dotazione organica è approvata dalla Giunta Comunale in relazione alla programmazione delle attività dell'Ente, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili ed è oggetto di ridefinizione complessiva a scadenza triennale ovvero prima della scadenza del triennio ogni qualvolta risulti necessario a seguito di riordino, trasformazione o trasferimento di funzioni, ovvero istituzione o soppressione di servizi o quando se ne ravvisi la necessità.
3. La dotazione organica comprende l'organigramma aggiornato dell'articolazione interna di ogni singola Area, con indicazione:
 - a) del Responsabile che dirige l'Area
 - b) della denominazione dei servizi assegnati alle Aree;
 - c) del personale, con le relative categorie e profili professionali, assegnato ad ogni Area;
4. Alla tenuta dell'organigramma provvede il Responsabile del Servizio Personale.

Art. 4 - Programma del fabbisogno del personale

1. La programmazione delle risorse umane è funzionale alle politiche e agli obiettivi che l'Amministrazione intende perseguire.
2. La Giunta Comunale approva, su proposta del Responsabile del Servizio Personale, il piano annuale e triennale del fabbisogno del personale, tenuto conto della programmazione complessiva dell'Ente e delle indicazioni contenute nella relazione previsionale e programmatica, adottata dal Consiglio Comunale, in sede di approvazione del bilancio e nel rispetto dei vincoli di spesa, ivi contenuti.
3. Nel piano annuale e triennale è indicato l'elenco dei profili professionali, divisi per categoria, che si intende ricoprire, nonché le modalità di assunzione e le motivazioni che vi danno luogo.
4. I provvedimenti attuativi del piano annuale sono di competenza del Responsabile del Servizio Personale.
5. La programmazione del fabbisogno di personale avviene annualmente in concomitanza con l'approvazione del Bilancio annuale e triennale di previsione, coerentemente con gli stanziamenti relativi e può essere oggetto di aggiornamenti periodici in relazione a nuove esigenze dell'Amministrazione manifestatesi durante l'esercizio.

CAPO II

MODALITA' E REQUISITI DI ACCESSO

Art. 5 – Modalità di accesso

1. Nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale e del piano annuale delle assunzioni l'Amministrazione provvede alla copertura dei posti vacanti e disponibili in dotazione organica tramite le seguenti modalità:
 - a. procedura selettiva volta all'accertamento della professionalità e delle attitudini personali dei candidati;
 - b. avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento, ai sensi della Legge N. 56/1987 e successive modificazioni ed integrazioni, per le categorie ed i profili professionali per i quali sia richiesto il solo requisito d'accesso della scuola dell'obbligo, (attualmente categorie A e B/1), facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità e le eventuali deroghe, connesse al servizio da espletare;
 - c. chiamata numerica degli iscritti nelle apposite liste formate in base alla normativa vigente per gli appartenenti alle categorie protette di cui all'articolo 35, comma 2, primo periodo, del D.Lgs. 165/01, previa verifica della compatibilità della loro invalidità con le mansioni da svolgere;
 - d. chiamata nominativa, per le assunzioni obbligatorie previste dalla Legge N. 68/1999 e con le modalità indicate dall'articolo 11 della stessa legge;
 - e. mobilità volontaria in entrata da altre pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 30 del D.Lgs. N. 165/01;
 - f. progressione di carriera, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 165/2001;
 - g. ricostituzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 26 del CCNL per il personale del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 14.09.2000;
 - h. utilizzo di graduatorie di selezioni espletate da altri enti locali, ai sensi dell'art. 9 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, previa adozione di apposita convenzione;
2. Le determinazioni relative all'avvio e all'espletamento delle procedure di reclutamento sono adottate dal Responsabile del Servizio personale, nel rispetto delle prescrizioni contenute nel programma triennale del fabbisogno di personale.
3. Ai sensi delle disposizioni legislative vigenti l'Ente può conferire incarichi di alta specializzazione, nonché a supporto degli organi di direzione politica, per un periodo massimo non eccedente quello di durata del mandato elettivo. Qualora il conferimento

dell'incarico avvenga tramite procedura selettiva, la stessa viene disciplinata secondo le disposizioni del presente regolamento, in quanto compatibili.

4. Ai sensi della Legge N. 466/1980 vengono effettuate chiamate dirette nominative per il coniuge superstite e per i figli del personale del Corpo della Polizia Municipale deceduto nell'espletamento del servizio.
5. Per il reclutamento del personale a tempo parziale, sia a tempo indeterminato che determinato, si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno, nonché ulteriori eventuali altre disposizioni specifiche.
6. L'Amministrazione comunale può stipulare convenzioni con gli Enti di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. N. 165/01, allo scopo di bandire selezioni uniche per la copertura di posti a tempo indeterminato o determinato, ovvero al fine del reciproco utilizzo di graduatorie formulate dai singoli Enti.

Art. 6 - Requisiti generali

1. Possono accedere all'impiego presso l'Amministrazione comunale i soggetti in possesso dei seguenti requisiti:
 - a. Cittadinanza italiana. Tale requisito non è richiesto per i soggetti appartenenti all'Unione Europea. Sono equiparati ai cittadini italiani gli italiani non appartenenti alla Repubblica. I cittadini degli stati membri dell'Unione Europea non possono accedere ai posti di lavoro presso le pubbliche Amministrazioni che implicano esercizio diretto o indiretto di pubblici poteri, ovvero attengono alla tutela dell'interesse nazionale. Inoltre, non si può prescindere dal possesso della cittadinanza italiana per i posti che prevedano funzioni di vertice amministrativo. E' richiesto, altresì, il possesso della cittadinanza italiana per l'esercizio di funzioni che comportino l'elaborazione, la decisione, l'esecuzione di provvedimenti autorizzativi e coercitivi, nonché per le funzioni di controllo di legittimità e di merito. I cittadini degli stati membri dell'Unione Europea devono possedere, ai fini dell'accesso, i seguenti requisiti:
 - 1) godere dei diritti politici e civili anche negli Stati di appartenenza o di provenienza; essere in possesso, fatta eccezione della titolarità della cittadinanza italiana, di tutti gli altri requisiti previsti per i cittadini della Repubblica;
 - 2) avere adeguata conoscenza della lingua italiana da accertare nel corso dello svolgimento delle prove di esame o con specifica prova qualora il concorso sia indetto per soli titoli;

- b. età non inferiore agli anni 18 e non superiore all'età costituente il limite per il collocamento a riposo. Il limite massimo di età si intende superato al compimento della mezzanotte del giorno del compleanno.

I Bandi di concorso possono, inoltre, stabilire un limite massimo di età per la partecipazione alle selezioni di agente di polizia municipale, fino ad un massimo di anni 40 (quaranta).

- c. godimento dei diritti civili e politici (non essere stati esclusi dall'elettorato politico attivo);

- d. possesso del titolo di studio ed altri requisiti specifici. Per l'accesso dall'esterno è richiesto il possesso dei titoli di studio e professionali indicati nell'art. 8. La tipologia dei titoli di studio e dei requisiti specifici varia in relazione alla categoria cui afferisce la selezione pubblica, nonché alla specificità della funzione da svolgere. I titoli specifici vengono individuati nei singoli avvisi, anche per il necessario adeguamento ai nuovi cicli d'istruzione della scuola secondaria e universitaria. E' fatta salva la possibilità di richiedere, per l'accesso a particolari posizioni professionali, il possesso di ulteriori requisiti speciali complementari connessi alla peculiarità delle diverse posizioni professionali di riferimento, espressamente determinati ed indicati dai singoli avvisi, quali, ad esempio, abilitazioni professionali, iscrizioni ad albi professionali, abilitazioni alla guida o all'utilizzo di strumenti, ecc.;

- e. idoneità psico-fisica al profilo da ricoprire. L'Amministrazione potrà sottoporre a visita medica di controllo i soggetti da assumere in base alla normativa vigente. L'accertamento medico verrà operato dal medico di fiducia dell'Amministrazione al fine di accertare l'idoneità fisica all'impiego.

Per i lavoratori addetti a funzioni soggette ad esposizione a fattori di rischio, la visita medica verrà effettuata dal medico competente dell'Ente, come previsto dal D.Lgs. N. 81/2008.

L'accertamento d'idoneità fisica all'impiego relativo a soggetti disabili di cui all'art.1 della Legge N. 68/1999, è disposto conformemente alle vigenti disposizioni in materia.

In caso di esito impeditivo conseguente all'accertamento sanitario condotto, come nel caso di omessa presentazione da parte del lavoratore dell'esito della visita medica di controllo nei termini indicati dal presente Regolamento, senza giustificato motivo, da comunicarsi negli stessi termini all'Amministrazione, non si farà luogo all'assunzione prevista;

- f. posizione regolare rispetto agli obblighi di leva, per i soggetti a tale obbligo (solo per i maschi nati entro il 1985);
 - g. non aver a proprio carico sentenze definitive di condanna o provvedimenti definitivi di misure di prevenzione o procedimenti penali in corso nei casi previsti dalla legge come causa di licenziamento, ovvero, assenza di condanne penali o procedimenti penali in corso che possano costituire impedimento all'instaurazione e/o mantenimento del rapporto di lavoro dei dipendenti della pubblica amministrazione;
 - h. conoscenza di una lingua straniera e utilizzo degli strumenti informatici: sono requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno a tutti i posti a tempo indeterminato a partire dalla categoria C, nonché per i posti ad alta specializzazione a tempo determinato oggetto di eventuali procedure selettive. Per la generalità dei posti a tempo determinato, tali conoscenze verranno richieste solo qualora la professionalità del posto lo richieda espressamente. Le modalità di accertamento e la definizione dei livelli di conoscenza verranno definite nei singoli bandi;
2. I requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito dal bando di selezione per la presentazione della domanda di ammissione e conservati al momento dell'assunzione.
 3. Il difetto dei requisiti prescritti dal bando comporta da parte del Comune l'esclusione dalla partecipazione alla procedura, in qualsiasi momento, ovvero il diniego alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro con il vincitore della selezione, risultato idoneo alle prove d'esame. Il provvedimento di esclusione dalla selezione deve essere motivato e comunicato tempestivamente agli interessati con adeguati mezzi.
 4. Qualora il difetto dei requisiti prescritti emerga, in seguito a regolare accertamento da parte dell'Ente, in costanza di rapporto, l'Ente procede alla risoluzione del contratto.
 5. I requisiti generali e quelli speciali previsti dal presente Regolamento debbono essere posseduti, con riferimento ai relativi profili professionali, anche da coloro che vengono assunti con rapporti di lavoro a tempo determinato, per le stesse categorie.

Art. 7 - Requisiti speciali

1. Oltre ai requisiti generali di cui al precedente articolo, per l'accesso alle singole categorie e profili professionali, i singoli Bandi possono contemplare alcuni requisiti speciali in relazione al posto da ricoprire.

Art. 8 - Titoli di studio

1. I titoli di studio o professionali per l'accesso dall'esterno agli impieghi dell'Ente sono i seguenti:
 - categoria A: assolvimento dell'obbligo scolastico; può, altresì, richiedersi il possesso di determinate abilitazioni e/o patenti;
 - categoria B: licenza di scuola dell'obbligo; può, altresì, richiedersi il possesso di determinate abilitazioni e/o patenti;
 - categoria B/3: diploma di qualifica professionale (biennale o triennale), eventualmente accompagnato dal possesso di determinate abilitazioni e/o patenti;
 - categoria C: diploma di maturità;
 - categoria D/1: diploma di laurea antecedente al D.M. 3.11.1999, n. 509 o laurea specialistica (LS) / Magistrale (LM) (salvo diversa disposizione del Bando tesa a contemplare le Lauree di primo livello); può, altresì, richiedersi il possesso di determinate abilitazioni e/o patenti;
 - categoria D/3: diploma di laurea antecedente al D.M. 3.11.1999, n. 509 o laurea specialistica (LS) / Magistrale (LM) ed eventuale abilitazione professionale ed iscrizione ad albi, se richieste.
2. Per quanto attiene i titoli di studio si precisa quanto segue:
 - a. assolvimento scuola dell'obbligo: frequenza ai sensi dell'articolo unico, comma 622, Legge N. 296/2006;
 - b. licenza di scuola dell'obbligo: coloro che alla fine dell'anno scolastico 1961/62 abbiano conseguito la licenza elementare sono in possesso della licenza della scuola dell'obbligo; a decorrere dall'anno scolastico 1962/63 ha invece adempiuto l'obbligo scolastico l'alunno che abbia conseguito il diploma di licenza di scuola media;
 - c. diploma di qualifica: il diploma avente durata almeno biennale o triennale dopo la licenza media inferiore;
 - d. diploma di maturità: diploma di maturità quinquennale o il diploma di maturità magistrale che dà accesso all'università.
3. I candidati in possesso di un titolo considerato assorbente quello specifico richiesto dal Bando potranno essere ammessi a partecipare alla selezione.
4. Per i cittadini degli stati membri dell'U.E. l'equiparazione dei titoli di studio è effettuata in base alle disposizioni dell'art. 38 del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165.
5. I bandi per le selezioni pubbliche stabiliscono esattamente la natura e la tipologia dei requisiti culturali e professionali che devono essere posseduti dai candidati in relazione ai contenuti peculiari dei profili professionali oggetto della selezione, nel

rispetto delle indicazioni espressamente contenute nella declaratoria dei profili professionali stessi.

Art. 9 - Condizioni ostative all'accesso

1. Non possono accedere all'impiego coloro che:
 - a. siano stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una pubblica amministrazione, ovvero siano stati licenziati per persistente ed insufficiente rendimento o in esito ad un procedimento disciplinare o in seguito all'accertamento che il conseguimento dell'impiego è avvenuto mediante la produzione di documenti falsi e comunque con mezzi fraudolenti;
 - b. abbiano riportato condanne penali. L'Amministrazione, salvi i casi, stabiliti dalla legge, che per alcune tipologie di reati escludono l'ammissibilità all'impiego, si riserva di valutare, a proprio insindacabile giudizio, l'ammissibilità all'impiego di coloro che abbiano riportato condanna penale irrevocabile alla luce del titolo del reato, dell'attualità o meno, del comportamento negativo in relazione alle mansioni della posizione di lavoro messa a selezione.
 - c. Abbiamo riportato condanne penali comportanti l'interdizione perpetua dal pubblico impiego o quella temporanea nel limite del tempo previsto.

Art. 10 - Precedenze e preferenze

1. Il diritto di precedenza é un privilegio che opera quando la legge preveda che una determinata percentuale di posti messi a selezione sia riservata a determinate categorie di concorrenti. In tal caso, è sufficiente che i candidati, che appartengano alle categorie per le quali la legge prevede il predetto beneficio, conseguano l'idoneità per essere inseriti nella graduatoria, davanti a tutti gli altri candidati ed essere inclusi tra i vincitori sino al raggiungimento della percentuale d'obbligo prevista dalla legge e comunque in misura non superiore al 50% dei posti messi a selezione.
2. I candidati appartenenti a categorie previste dalla Legge N. 68/1999, che risultino in graduatoria finale, verranno inclusi nella graduatoria tra i vincitori, nei limiti della quota ad essi riservata.
3. Qualora tra i candidati inseriti nella graduatoria di merito ve ne siano alcuni che appartengono a più categorie che danno titolo a differenti riserve di posti, si tiene conto prima del titolo che dà diritto ad una maggiore riserva nel seguente ordine:

- a. riserva di posti a favore di coloro che appartengono alle categorie di cui alla legge n. 68/99;
 - b. riserva dei posti ai sensi dell'art. 1014, commi 3,4 e art. 678, comma 9, del D.Lgs. 66/2010, a favore dei militari di truppa congedati senza demerito dalle ferme contratte, degli ufficiali di complemento in ferma biennale che hanno completato senza demerito la ferma contratta e degli ufficiali in ferma prefissata che hanno completato senza demerito la ferma contratta;
 - c. riserva a favore dei dipendenti di questo Ente, nel caso in cui si svolga una procedura unica selettiva comprensiva dei processi di verticalizzazione.
4. La preferenza, opera soltanto in situazioni di parità di punteggio nella graduatoria finale di merito, nel senso che il soggetto che ne goda, è preferito all'altro. I candidati che non possono far valere il diritto di precedenza in quanto è già saturata presso l'Ente la percentuale stabilita dalla legge per la loro categoria, hanno diritto di preferenza a parità di merito.
5. Per effetto delle disposizioni vigenti, spetta la preferenza secondo l'ordine seguente:
- a) gli insigniti di medaglia al valor militare;
 - b) i mutilati e invalidi di guerra ex combattenti;
 - c) i mutilati e invalidi in fatto di guerra;
 - d) i mutilati e orfani per servizio nel servizio pubblico e privato;
 - e) gli orfani di guerra;
 - f) gli orfani dei caduti per fatto di guerra;
 - g) gli orfani dei caduti per servizio nel servizio pubblico e privato;
 - h) i feriti in combattimento;
 - i) gli insigniti di croce di guerra o d'altra attestazione speciale di merito di guerra, nonché capi di famiglia numerosa;
 - j) i figli dei mutilati e degli invalidi di guerra ex combattenti;
 - k) i figli dei mutilati e invalidi in fatto di guerra;
 - l) i figli dei mutilati e invalidi per servizio nel settore pubblico e privato;
 - m) i genitori vedovi, non risposati, i coniugi, non risposati, e le sorelle e i fratelli vedovi o non sposati dei caduti in guerra;
 - n) i genitori vedovi, non risposati, i coniugi, non risposati, e le sorelle e i fratelli vedovi o non sposati dei caduti per fatto di guerra;
 - o) i genitori vedovi, non risposati, i coniugi, non risposati, e le sorelle e i fratelli vedovi o non sposati dei caduti per servizio nel settore pubblico e privato;
 - p) coloro che abbiano prestato servizio militare come combattenti;

- q) coloro che abbiano prestato lodevole servizio a qualunque titolo, per non meno di 1 anno nel Comune di Loiri Porto San Paolo;
 - r) i coniugati e i non coniugati, con riguardo al numero dei figli a carico;
 - s) gli invalidi ed i mutilati civili;
 - t) militari volontari delle forze armate congedati senza demerito al termine della ferma o rafferma.
6. A parità di merito e di titoli la preferenza é determinata:
- a) dal numero dei figli a carico, indipendentemente dal fatto che il candidato sia coniugato o meno;
 - b) dall'aver prestato lodevole servizio nella Pubblica Amministrazione;
 - c) dall'età, nel senso che prevale il candidato più giovane d'età.
7. Per figli a carico si intendono i figli di età inferiore a 18 anni compiuti, ovvero, senza limite di età nel caso si trovino, a causa di infermità, nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi a proficuo lavoro, che siano conviventi del candidato ossia risultanti nello stesso stato di famiglia. La condizione di infermità deve risultare, in maniera espressa, da certificazione rilasciata dalla ASL, non sostituibile da altra certificazione.

TITOLO II

NORME GENERALI DI ACCESSO

CAPO I

DISCIPLINA PROCEDIMENTO DI ACCESSO

Art. 11 - Fasi del procedimento di selezione

1. Le fasi principali di una selezione sono:
 - a) preventivo esperimento delle procedure di mobilità di cui al successivo articolo 13;
 - b) adozione della determinazione d'indizione della selezione da parte del Responsabile del Servizio personale;
 - c) approvazione del bando di selezione, che può aver luogo anche con lo stesso provvedimento di indizione della selezione;
 - d) pubblicazione del bando;
 - e) pubblicità del bando;
 - f) raccolta e registrazione delle domande degli aspiranti candidati;
 - g) esame delle domande ai fini dell'ammissibilità e relativa comunicazione ai non ammessi, che può considerarsi assolta anche mediante avviso sul sito ufficiale dell'Ente;
 - h) nomina della Commissione giudicatrice;
 - i) verifica circa eventuali incompatibilità tra i componenti la Commissione e tra questi e i candidati;
 - j) eventuale specificazione dei criteri di valutazione dei titoli e delle prove, in riferimento al posto da ricoprire e determinazione del termine del procedimento.
 - k) eventuale prova preselettiva di ammissione alla selezione, se prevista nel bando;
 - l) esecuzione prove d'esame scritte e/o pratiche;
 - m) valutazione delle prove scritte e/o pratiche e assegnazione del relativo punteggio;
 - n) eventuale determinazione sull'ammissibilità dei candidati alle prove orali;
 - o) valutazione dei titoli prodotti dai candidati che hanno partecipato alle prove scritte e/o pratiche e che siano stati ammessi alle prove orali;
 - p) svolgimento prove orali e assegnazione relativi punteggi;
 - q) formazione della graduatoria finale di merito;
 - r) rassegna del verbale da parte della Commissione giudicatrice al Responsabile del Servizio Personale personale;

- s) approvazione graduatoria definitiva da parte del Responsabile del Servizio personale;
 - t) determinazione di nomina e di assunzione dei vincitori da parte del Responsabile del Servizio personale;
 - u) stipula del contratto individuale di lavoro tra i vincitori e il Responsabile del Servizio Personale;
 - v) assunzione in servizio da parte dei vincitori.
2. La selezione pubblica si svolge con modalità che ne garantiscano l'imparzialità, l'economicità e la celerità di espletamento. Ove necessario, può farsi ricorso all'ausilio di sistemi selettivi automatizzati diretti anche a realizzare forme di preselezione.
 3. Le procedure selettive devono concludersi, di norma, entro 6 (sei) mesi dalla data d'effettuazione delle prove scritte o, se trattasi di selezioni per soli titoli, dalla data della prima convocazione della Commissione Giudicatrice. L'inosservanza di tale termine dovrà essere giustificata collegialmente dalla Commissione esaminatrice con motivata relazione.

Art. 12 - Posti disponibili

1. La copertura dei posti disponibili avviene, in coerenza con il piano annuale delle assunzioni e di quello triennale di fabbisogno di personale, con le modalità e forme di selezione previste nel precedente articolo 5.
2. Si considerano posti disponibili sia quelli vacanti alla data del bando di selezione, sia quelli che risulteranno tali per effetto di collocamenti a riposo e cessazioni dal servizio. Le relative assunzioni, a qualsiasi titolo, potranno avvenire, nei tre anni successivi di validità della graduatoria di merito dalla data della sua pubblicazione.
3. Nel bando di indizione della selezione, l'Amministrazione indica il numero dei posti vacanti e disponibili messi a concorso alla data di pubblicazione del bando, indicandone profilo professionale e categoria contrattuale di inquadramento.

Art. 13 - Disposizioni in materia di mobilità preventive all'indizione del concorso

1. Prima di avviare le procedure selettive per la copertura di posti vacanti in organico, l'Amministrazione, ai sensi dell'articolo 30, comma 2-bis, del D.Lgs. 165/2001, deve attivare le procedure di mobilità a favore di dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso altre amministrazioni, procedendo, in via prioritaria, alla immissione in ruolo del personale che ne faccia richiesta proveniente da altre Pubbliche Amministrazioni in

posizione di comando o di fuori ruolo appartenente alla stessa categoria e profilo professionale del posto che si intende ricoprire dall'esterno.

2. Qualora non esistano dipendenti in posizione di comando temporaneo presso l'Ente in possesso della categoria contrattuale e del profilo professionale del posto a concorso, si dovrà attivare una selezione pubblica tra i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso altre Amministrazioni pubbliche che facciano domanda di trasferimento per mobilità volontaria in entrata, fissando preventivamente titoli e requisiti richiesti e criteri di selezione. Il trasferimento, per mobilità volontaria in entrata, previa acquisizione del nulla osta da parte del dirigente a cui il dipendente che sarà trasferito era assegnato, è disposto previo parere favorevole del dirigente responsabile dei servizi e degli uffici a cui detto personale sarà assegnato ed avverrà sotto la forma giuridica della cessione di contratto da parte dell'Ente di precedente appartenenza.
3. Successivamente, sempre prima di avviare le procedure selettive e in caso di esito infruttuoso del procedimento di cui al comma 1 e 2, l'Amministrazione è tenuta a comunicare ai soggetti di cui all'art. 34, commi 2 e 3, del D.Lgs. 165/2001, la categoria, il profilo professionale dei posti per i quali s'intende avviare la procedura di copertura del posto, nonché, se necessario, le funzioni e gli eventuali titoli od abilitazioni professionali richiesti.
4. L'Amministrazione decorsi 60 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione di cui al comma 3 potrà procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale da parte degli organi preposti.

CAPO II

MODALITA' DI SELEZIONE

Art. 14 - Modalità di copertura dei posti

1. La selezione pubblica, aperta a tutti i candidati che siano stati ammessi alla stessa, può avvenire per esami, per titoli, per titoli ed esami, per test, avvalendosi anche di sistemi automatizzati di selezione.

a) Selezioni per soli esami

Le selezioni per esami consistono:

- per i profili professionali della categoria D: in due prove scritte (una consistente in un tema o in una serie di quesiti a risposta sintetica aperta e una a contenuto teorico-pratico) e in una prova orale. Conseguono l'ammissione alla prova orale i candidati che abbiano riportato nelle prove scritte o pratiche una votazione media non inferiore a 21/30 in ciascuna di esse. La prova orale verte sulle materie oggetto delle prove scritte e sulle altre indicate nel bando e s'intende superata con una votazione di almeno 21/30.
- per i profili professionali delle categorie C: in due prove scritte (una consistente in un tema o in una serie di quesiti a risposta sintetica aperta o in un test a risposta multipla) e in una prova orale. Conseguono l'ammissione alla prova orale i candidati che abbiano riportato nelle prove scritte una votazione di almeno 21/30. La prova orale verte sulle materie oggetto della prova scritta teorica e sulle altre indicate nel bando e s'intende superata con una votazione di almeno 21/30.
- per i profili professionali delle categorie B/3: in una prova scritta (consistente in una prova teorica o pratica o a contenuto teorico-pratico o in un test a risposta multipla) e in una prova orale. Conseguono l'ammissione alla prova orale i candidati che abbiano riportato nella prova scritta una votazione di almeno 21/30. La prova orale verte sulle materie oggetto della prova scritta e sulle altre indicate nel bando e s'intende superata con una votazione di almeno 21/30.
- per i profili professionali delle categorie inferiori alla B/3, il bando di selezione può stabilire che la prova scritta consista in appositi test, da risolvere in un tempo predeterminato, ovvero in una prova pratica attitudinale tendente ad accertare la maturità e la professionalità dei candidati con riferimento alle attività che i medesimi saranno chiamati a svolgere.

- Il punteggio finale é dato dalla somma della media dei voti conseguiti nelle prove previste dai singoli Bandi.
- In caso di selezioni a tempo determinato, per i profili professionali delle categorie B e C, i relativi Bandi potranno prevedere che le selezioni possano avvenire mediante l'espletamento di una sola delle prove contemplate ai punti precedenti per ciascuna categoria.
- La Commissione esaminatrice stabilisce i criteri e le regole attuative del Bando di concorso, specificando le modalità di espletamento delle singole prove.

b) Selezione per titoli ed esami

- Nei casi in cui l'ammissione al concorso a posti di determinati profili professionali avvenga mediante selezione per titoli e per esami, la valutazione dei titoli viene effettuata nel seguente modo:
 - a) Nel caso di selezione con un'unica prova, prima dell'espletamento della stessa.
 - b) Nel caso di selezione consistente in 2 prove scritte e 1 prova orale, prima dell'espletamento della prova orale, limitatamente a coloro che partecipano alla seconda prova scritta.
- Per i titoli non può essere attribuito un punteggio complessivo superiore a 10/40 del punteggio complessivo; il bando indica i titoli valutabili e il punteggio massimo agli stessi attribuibile singolarmente e per categorie di titoli, tenendo conto di quanto stabilito dal Capo V del presente Regolamento.
- Nel caso di selezione per titoli ed esami il punteggio finale, su cui verrà redatta la graduatoria, é determinato sommando ai voti complessivi riportati nelle prove d'esame, il punteggio conseguito nella valutazione dei titoli.

c) Selezione per soli titoli

- Le selezioni per soli titoli consistono nella sola valutazione delle tipologie dei titoli indicate nel bando di selezione. Tale procedura di selezione è esperibile solo per particolari posti di categoria D (D1 e D3) o C. In deroga a quanto stabilito dal Capo V del presente Regolamento, le modalità di attribuzione dei punteggi delle varie tipologie di titoli sono stabilite dai singoli Bandi di concorso.

CAPO III

BANDO E DOMANDA DI SELEZIONE

Art. 15 – Contenuto del bando di selezione

1. Il bando di selezione viene approvato con determinazione del Responsabile del Servizio Personale.
2. Il bando di selezione deve contenere le seguenti indicazioni:
 - a) il termine ultimo per la presentazione della domanda di ammissione;
 - b) le modalità di presentazione della domanda;
 - c) l'indicazione del profilo professionale per il cui accesso è indetta la selezione, con la categoria di appartenenza, nonché, se si tratta di copertura a tempo indeterminato, il numero dei posti da ricoprire;
 - d) il programma delle prove con l'indicazione, per ciascuna di esse, del carattere e delle finalità, nonché delle materie oggetto delle stesse.
 - e) la previsione di prove per l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e di almeno una lingua straniera (prove facoltative per le selezioni a tempo determinato);
 - f) le modalità per la determinazione del diario e delle sedi delle prove, qualora non siano predeterminate nel bando stesso le date delle prove;
 - g) la votazione minima richiesta in ciascuna prova d'esame;
 - h) i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per la partecipazione, con esplicito riferimento all'esatta specificazione dei titoli di studio e/o delle abilitazioni professionali e/o delle esperienze professionali o lavorative richieste per la copertura del posto;
 - i) il numero dei posti da ricoprire (per le selezioni a tempo determinate tale dato è facoltativo) e il numero dei posti riservati a particolari categorie di cittadini in base alle diverse disposizioni normative;
 - j) i titoli valutabili e il punteggio massimo agli stessi attribuibile singolarmente e per categorie di titoli nonché i titoli che diano luogo a precedenza o preferenze a parità di punteggio e i termini e le modalità per la loro presentazione;
 - k) l'indicazione nella domanda della mancanza di cause ostative alla costituzione del rapporto di pubblico impiego, delle eventuali condanne penali riportate e degli eventuali procedimenti penali in corso, che potrebbero costituire causa ostativa;
 - l) le garanzie per le pari opportunità tra donne e uomini per l'accesso al lavoro;

- m) il richiamo al trattamento economico lordo iniziale e l'eventuale trattamento economico accessorio fisso e ricorrente, previsto per i posti messi a selezione dai vigenti CCNL di comparto;
 - n) le modalità di assunzione del vincitore;
 - o) la richiesta che il candidato, nella presentazione della domanda, dia l'autorizzazione all'utilizzo, ai soli fini della selezione, dei dati personali;
 - p) l'ammontare e le modalità di versamento della eventuale tassa di partecipazione;
 - q) qualunque altro elemento ritenuto necessario dal Responsabile del Servizio Personale.
3. Al bando viene allegato uno schema di domanda che riporti tutte le indicazioni che i candidati sono tenuti a fornire.

Art. 16 - Pubblicazione del bando

1. Il bando di selezione per qualsiasi posto di dotazione organica deve essere pubblicato, in modo integrale, all'Albo Pretorio *on line*, nonché nella *home page* e nella sezione concorsi del sito ufficiale del Comune.
2. Per i posti a tempo indeterminato, un avviso per estratto del bando è pubblicato alternativamente su un quotidiano a diffusione regionale, sulla Gazzetta ufficiale italiana o sul B.U.R.A.S. Tale avviso deve contenere gli estremi del bando, l'indicazione della scadenza del termine per l'inoltro o la consegna delle domande e l'indirizzo web nel quale reperirlo.
3. Il termine della scadenza entro il quale devono pervenire o essere inoltrate le domande di partecipazione deve essere tale da consentire la partecipazione a quanti possono averne interesse e, a tal fine, non può essere, di norma, inferiore a 20 giorni dalla pubblicazione del bando all'albo pretorio *on line*;
4. Copia integrale del bando deve essere a disposizione dei candidati presso l'ufficio personale.

Art. 17 - Proroga - riapertura - revoca delle selezioni

1. Proroga dei termini

La proroga del termine del bando di selezione può essere determinata dal Responsabile del Servizio Personale, prima della scadenza dello stesso bando, per obiettive esigenze di pubblico interesse.

I nuovi aspiranti devono tassativamente possedere tutti i requisiti prescritti per la partecipazione alla selezione alla data di scadenza della prima pubblicazione del bando e non del provvedimento di proroga dei termini.

2. Riapertura dei termini

Il provvedimento di riapertura dei termini viene adottato, a cura del Responsabile del Servizio Personale, dopo la scadenza del bando originario e prima dell'inizio della selezione e deve essere motivato da ragioni di pubblico interesse.

Il provvedimento di riapertura dei termini va pubblicato con le stesse modalità del bando precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza. Tutti i requisiti devono essere posseduti prima della scadenza dei nuovi termini fissati dal provvedimento di riapertura.

3. Revoca del bando

Il provvedimento di revoca del bando deve essere motivato da esigenze di pubblico interesse e va comunicato a tutti i candidati che avessero già presentato domanda di partecipazione con adeguati mezzi.

4. Rettifica del bando

Il provvedimento di rettifica del bando deve essere adottato e pubblicato prima della scadenza dei termini e deve essere comunicato agli eventuali interessati con adeguati mezzi.

Art. 18 - Domanda d'ammissione alla selezione

1. La domanda di ammissione alla selezione pubblica deve essere redatta in carta semplice, riportando tutte le indicazioni che, secondo le norme vigenti e il bando di selezione, i candidati siano tenuti a fornire.
2. In particolare in tale domanda gli aspiranti, sotto la loro personale responsabilità, devono dichiarare a pena di esclusione:
 - I. il cognome, il nome, la data ed il luogo di nascita;
 - II. il luogo di residenza e, se diverso, il domicilio al quale inviare eventuali comunicazioni;
 - III. l'indirizzo di P.E.C. al quale inviare, in alternativa alle modalità di cui al punto II, eventuali comunicazioni;
 - IV. di impegnarsi a comunicare tempestivamente le eventuali variazioni di indirizzo sollevando l'Amministrazione da ogni responsabilità in caso di irreperibilità del destinatario;

- V. di essere in possesso di tutti i requisiti necessari per l'ammissione nel pubblico impiego alla data di scadenza del termine stabilito dal bando e precisamente:
- a) di essere in possesso della cittadinanza italiana o l'appartenenza ad uno degli Stati dell'Unione Europea, salvo quanto previsto del D.P.C.M. 7 febbraio 1994;
 - b) il Comune nelle cui liste elettorali è iscritto, ovvero i motivi della non iscrizione o della cancellazione dalle liste medesime;
 - c) di non aver riportato condanne penali e di non aver procedimenti penali pendenti. In caso contrario, in luogo di tale dichiarazione, devono essere specificate le condanne e devono essere precisamente indicati i carichi pendenti;
- VI. per i candidati di sesso maschile nati entro il 1985, la posizione nei riguardi degli obblighi militari;
- VII. l'idoneità fisica all'impiego ovvero l'eventuale condizione di portatore di handicap e il tipo di ausilio necessario durante le prove concorsuali, nonché i tempi aggiuntivi necessari ai sensi dell'art. 20 della legge n. 104/92, da comprovarsi mediante certificazione rilasciata da competente struttura sanitaria;
- VIII. indicazione della lingua straniera scelta tra quelle contemplate dal Bando;
- IX. di non essere stato destituito o dispensato dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione per persistente insufficiente rendimento ovvero la non decadenza dall'impiego stesso ai sensi dell'art. 127, lettera d) del T.U. approvato con D.P.R. 10 gennaio 1957 n. 3, nonché ai sensi dell'art. 55-*quater* del D.Lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 69 del D.Lgs. 150/2009 ;
- X. di essere in possesso del titolo di studio richiesto, specificando presso quale istituto, in che anno e in quale luogo è stato conseguito;
- XI. di avere diritto ad eventuali riserve contemplate dal Bando;
- XII. di accettare, in caso di assunzione, tutte le disposizioni che regolano lo stato giuridico dei dipendenti di questo Comune.
- XIII. di aver ricevuto l'informativa sul trattamento e utilizzo dei dati personali di cui all'articolo 13 del D. Lgs. n. 196/2003 inserita all'art. 14 del presente bando;
- XIV. di aver provveduto ad effettuare il versamento di € 10,00 a titolo di tassa di partecipazione al concorso con le modalità specificate dal Bando;
- XV. di allegare un valido documento di identità in copia fotostatica chiara e leggibile;
3. Alla domanda il candidato dovrà allegare copia fotostatica di un valido documento di identità, la ricevuta attestante il versamento della tassa di partecipazione al concorso e o ogni altro documento che il Bando prescrive di allegare.

4. La domanda di partecipazione alla selezione deve essere sottoscritta dall'aspirante candidato, a pena di esclusione, fatto salvo quanto previsto dal comma 1, lett. c-bis), dell'art. 65 del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82.
5. Nella domanda di partecipazione alla selezione il candidato deve inoltre dichiarare, ai fini dell'applicazione dell'eventuale diritto di precedenza o preferenza, il titolo che dia diritto a tale beneficio.
6. Comportano l'inammissibilità del candidato alla partecipazione al concorso:
 - a) le domande prive delle generalità del concorrente (cognome, nome, luogo e data di nascita), qualora non siano desumibili da altra documentazione nell'occasione eventualmente prodotta;
 - b) l'omessa, incompleta od erronea indicazione del domicilio o recapito, qualora non sia desumibile dalla documentazione prodotta nell'occasione;
 - c) le domande non sottoscritte;
 - d) la mancanza dei requisiti previsti dal bando;
 - e) le domande prive dei documenti richiesti;
 - f) le domande prive della copia fotostatica di un valido documento di identità;
 - g) le domande inoltrate o pervenute oltre i termini prescritti dal bando;
 - h) la mancata regolarizzazione della domanda entro il termine accordato quando siano state evidenziate sanabili omissioni o imperfezioni nella domanda e/o nella documentazione, non ricomprese fra quelle indicate alle precedenti lettere.
7. Il candidato che durante le prove concorsuali non sia in grado di esibire un valido documento di identità non potrà essere ammesso a sostenere la prova, con conseguente esclusione dal concorso;
8. La mancata presentazione alle prove concorsuali, ancorché dipendente da caso fortuito o forza maggiore, comporterà l'automatica esclusione del candidato dal concorso.

Art. 19 - Modalità di presentazione della domanda

1. La domanda d'ammissione alla procedura selettiva, redatta in carta semplice, deve pervenire o essere trasmessa entro il termine perentorio indicato nel bando e può essere presentata secondo le seguenti modalità, da indicarsi espressamente nel bando:
 - a. mediante consegna diretta all'Ufficio Protocollo dell'Ente;

- b. tramite raccomandata A/R indirizzata al Comune di Loiri Porto San Paolo - Servizio Personale;
 - c. per via telematica mediante la posta elettronica certificata (PEC), ai sensi dell'art. 65 del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82.
2. La data di ricevimento delle domande é comprovata:
 - a. dal timbro a data apposto a cura dell'Ufficio protocollo;
 - b. dalla certificazione del sistema informatico, ai sensi dell'art. 65 del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82.
3. La data di spedizione delle domande è comprovata:
 - a. dal timbro a data dell'ufficio postale accettante. L'istanza, spedita nei termini previsti dal bando, deve comunque pervenire all'Amministrazione Comunale entro e non oltre i 10 giorni successivi alla data di scadenza del bando stesso, a pena di esclusione. Si prescinde da detta regola qualora il Bando stabilisca, quale scadenza, un termine entro il quale le domande devono pervenire all'Ente.
4. La busta contenente la domanda d'ammissione alla selezione deve riportare sulla facciata in cui è scritto l'indirizzo un'indicazione che faccia risalire alla selezione a cui si partecipa, secondo la dicitura specificata nel relativo Bando.
5. L'Amministrazione non assume responsabilità per la dispersione di comunicazioni, dipendente da inesatte indicazioni del recapito da parte del concorrente oppure da mancata o tardiva comunicazione del cambiamento dell'indirizzo indicato nella domanda, né per eventuali disguidi postali o telegrafici o telematici comunque imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o forza maggiore.
6. Nel caso in cui il termine ultimo di presentazione delle domande di ammissione cada in giorno festivo o di chiusura per qualsiasi ragione degli Uffici riceventi, il termine stesso deve intendersi automaticamente prorogato alla successiva prima giornata lavorativa.

CAPO IV

COMMISSIONE GIUDICATRICE

Art. 20 - Commissione giudicatrice

1. La Commissione giudicatrice, per qualsiasi tipologia di selezione, è nominata con determinazione del Responsabile del Servizio Personale e risulta così composta:
 - a) da un Presidente, corrispondente, salvi i casi di incompatibilità o indisponibilità, al Responsabile dell'Area nella quale il vincitore dovrà essere assegnato;
 - b) da due esperti dotati di specifiche competenze tecniche rispetto alle materie previste dalla selezione, scelti tra dipendenti del Comune e di pubbliche amministrazioni, docenti ed esperti esterni, 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. Gli esperti, che siano pubblici dipendenti, preventivamente autorizzati dall'Amministrazione d'appartenenza, devono essere inquadrati in categoria contrattuale almeno pari, rispetto a quella propria del posto messo a selezione.
3. Almeno un terzo dei posti di componente della Commissione giudicatrice è riservato, salva motivata impossibilità, a ciascuno dei due sessi, fermo restando il possesso dei requisiti generali di cui sopra.
4. Gli esperti della Commissione giudicatrice possono essere scelti anche tra il personale in quiescenza che abbia posseduto, durante il servizio attivo, almeno lo stesso profilo professionale ed inquadramento categoriale relativo al posto oggetto della selezione.
5. Alle commissioni possono essere aggregati componenti aggiunti per gli esami di lingua straniera o per quelli che prevedano specifiche competenze in materie speciali, quali quelle informatiche, qualora tali prove non possano essere valutate dalla Commissione inizialmente nominata.
6. Le funzioni di segreteria della Commissione sono svolte da dipendente a tempo indeterminato del Comune, inquadrato almeno nella categoria "C".

Art. 21 - Modifica composizione Commissione

1. Qualora per qualsiasi motivo, sia cambiata la composizione della Commissione nel corso dei lavori, questi sono ripresi dal punto in cui si era giunti prima della predetta modifica.
2. Al Commissario neo nominato vengono sottoposti, per presa visione ed atto, i verbali inerenti le operazioni prima espletate. In ogni caso le operazioni della selezione già espletate non debbono essere ripetute.
3. Qualora la sostituzione avvenga nel corso dell'esame delle prove scritte il componente di nuova nomina è obbligato a prendere cognizione delle prove già esaminate e delle votazioni attribuite. Di ciò si dà atto nel verbale.
4. Il Commissario uscente è vincolato al segreto d'ufficio per le sedute alle quali abbia partecipato.

Art. 22 - Incompatibilità

1. Non possono far parte della stessa Commissione di selezione, in qualità di componente, né di segretario, coloro che siano uniti da vincolo di matrimonio o convivenza, ovvero da vincolo di parentela o affinità fino al quarto grado compreso, con altro componente o con uno dei candidati partecipanti alla selezione, come da allegata tabella.
2. La verifica dell'esistenza di eventuali incompatibilità per i commissari e tra questi e i candidati, viene effettuata all'atto dell'insediamento della Commissione, come primo adempimento, prima dell'inizio dei lavori. Dell'avvenuta verifica si dà atto nei verbali di seduta.
3. Esplicita dichiarazione di assenza di tali elementi di incompatibilità dovrà essere fatta dandone atto nel verbale, dal Presidente, da tutti i componenti della Commissione e dal Segretario nella prima seduta d'insediamento, una volta presa visione dell'elenco dei partecipanti e dei relativi dati identificativi.
4. Chi sia venuto successivamente a conoscenza di trovarsi in una qualsiasi delle condizioni di impedimento sopracitate, è tenuto a dimettersi immediatamente da componente della Commissione.
5. Qualora emergesse nel corso dei lavori successivi della Commissione la sussistenza *ab origine* di uno dei precitati impedimenti, le operazioni di selezione effettuate sino a quel momento sono annullate e dovranno essere rifatte.

6. Nel caso d'incompatibilità intervenuta nel corso della procedura selettiva si procede unicamente alla surrogazione del Componente interessato dalla predetta incompatibilità.

TABELLA GRADI DI PARENTELA

PARENTI		
GRADI	IN LINEA RETTA	IN LINEA COLLATERALE
1°	I genitori e i figli.	
2°	L'avo, l'ava e il nipote.	I fratelli e le sorelle.
3°	Il bisavolo, la bisavola (bisnonni) e il pronipote.	Lo zio o la zia ed il nipote da fratello o sorella.
4°	Il trisavolo, la trisavola (trisavi) e il trinipote (abnipote).	Il prozio (prozio è fratello dell'avo) o la prozia e il pronipote da fratello e sorella; i cugini di 1°, cioè figli di fratelli e sorelle.

GRADI	AFFINI
1°	I suoceri con i generi e le nuore. Il patrigno e la matrigna con i figliastri.
2°	I cognati (va notato che il coniuge del cognato non è affine, cioè non sono affini i cognati e la cognata della moglie; nè sono affini tra loro i mariti di due sorelle).
3°	La moglie dello zio, il marito della zia, la moglie del nipote e il marito della nipote.
4°	La moglie del pronipote e il marito della pronipote. La moglie del prozio e il marito della prozia. La moglie del cugino e il marito della cugina.

Art. 23 - Segretezza delle operazioni e legittimità delle operazioni

1. Tutti i componenti la Commissione, nonché il segretario, sono tenuti a mantenere il segreto sulle operazioni svolte in seno alla stessa, sui criteri adottati e sulle determinazioni raggiunte, fatta eccezione per quei risultati per i quali sia prevista dalle disposizioni vigenti, la pubblicazione o la comunicazione agli interessati.
2. Fuori dalla sede propria della Commissione, i Commissari non possono riunirsi con altri componenti la Commissione stessa né tantomeno con estranei, per discutere problemi attinenti la selezione a meno che non abbiano ufficialmente ricevuto mandato da questa per curare fasi istruttorie o preparatorie.

Art. 24 - Insediamento

1. La Commissione giudicatrice, convocata con avviso scritto del Presidente, sentiti preventivamente i componenti, si insedia alla data fissata.
2. Preventivamente alla seduta d'insediamento l'ufficio competente consegna al Segretario della Commissione copia delle determinazioni d'ammissione dei candidati, le domande, nonché copia delle determinazioni relative alla selezione e tutti gli atti occorrenti per lo svolgimento dei lavori.
3. Nella seduta d'insediamento la Commissione esaminatrice verifica che non sussistano motivi di incompatibilità tra i membri della Commissione e tra questi ultimi e i candidati, ai sensi del precedente articolo 22.

Art. 25 - Ordine dei lavori

1. La Commissione osserva il seguente ordine dei lavori:
 - a) dichiarazione relativa ad eventuali incompatibilità fra i componenti;
 - b) verifica di eventuali incompatibilità fra componenti e candidati;
 - c) esame della determinazione che indice la selezione;
 - d) esame del bando e delle norme del presente Regolamento;
 - e) presa d'atto dell'avvenuta ammissione dei candidati alle prove selettive;
 - f) determinazioni dei criteri per la valutazione delle prove e dei titoli;
 - g) fissazione delle date di svolgimento delle prove, qualora le stesse non siano prefissate nel Bando e non siano oggetto di rettifica da parte della Commissione;
 - h) esperimento delle prove concorsuali;
 - i) valutazione delle prove con attribuzione dei voti a ciascun candidato;

- j) valutazione dei titoli, presentati dai candidati che hanno partecipato alla prova scritta e l'hanno superata ed attribuzione dei relativi punteggi;
 - k) pubblicazione, al termine di ogni giornata, dell'esito della prova orale e del relativo punteggio conseguito, nonché del punteggio attribuito ai titoli;
 - l) di norma, predisposizione dei quesiti da porre ai singoli candidati per ciascuna delle materie d'esame, immediatamente prima dell'inizio di ciascuna prova;
 - m) formulazione della graduatoria finale risultante dalla somma dei punteggi attribuiti a ciascun candidato, per ciascuna prova, e dalla valutazione dei titoli;
 - n) trasmissione dei verbali al Responsabile del Servizio Personale per l'approvazione della graduatoria definitiva di merito.
2. Di tutte le operazioni della Commissione si redige, giorno per giorno, un processo verbale sottoscritto da tutti i commissari e dal segretario, in ogni pagina.
 3. In caso di impedimento temporaneo del Segretario, ne può assumere le funzioni il componente della Commissione più giovane d'età. Qualora l'impedimento si protragga per più di due sedute, il Segretario può essere sostituito, su richiesta del Presidente della Commissione, da altro dipendente, designato dal Responsabile del Servizio Personale.

Art. 26 - Modalità d'assunzione delle decisioni

1. La Commissione giudicatrice, quale organo collegiale perfetto, opera con la contestuale presenza di tutti i componenti previsti in ogni fase della selezione.
2. Solo durante lo svolgimento delle prove scritte, i componenti possono assentarsi alternativamente purché nella sala siano costantemente presenti almeno due Commissari.
3. Al termine della prova scritte, per le relative operazioni di chiusura, devono essere presenti tutti i commissari ed il segretario.
4. L'assegnazione dei punteggi relativi alle prove d'esame avviene con votazione palese e contestuale e il voto finale consisterà nella media dei punteggi espressi da ciascun componente. La votazione potrà anche avvenire attraverso l'attribuzione del punteggio da parte di ciascun Commissario, scrivendo il punteggio stesso in un foglio che verrà esibito contemporaneamente da parte di tutti i componenti la Commissione.
5. Per tutte le altre fasi selettive, la Commissione delibera a maggioranza di voti. Al Presidente compete lo stesso numero di voti riservato agli altri componenti.

6. E' tassativamente richiesta l'espressione della volontà di ciascun Commissario che non può astenersi dall'esprimere la propria valutazione.
7. Effettuata la votazione e verbalizzato il risultato, non possono venire presi in considerazione voti diversi da quelli già espressi. I Commissari possono far verbalizzare le loro ragioni ed opinioni, nelle circostanze di comprovate irregolarità o illegittimità delle quali fossero venuti a conoscenza.
8. Una volta scisse le personali responsabilità, nei casi di presunte irregolarità formali e/o sostanziali, o fatte verbalizzare le proprie considerazioni, i componenti non possono rifiutarsi, a fine seduta, di sottoscrivere i verbali.

Art. 27 - Compensi alla Commissione giudicatrice

1. Ai componenti esterni della Commissione giudicatrice è corrisposto un compenso la cui misura è stabilita con provvedimento della Giunta Comunale, entro i limiti fissati dalle disposizioni legislative vigenti. Al segretario della Commissione e ai Commissari dipendenti dell'Ente e non titolari di posizione organizzativa, qualora fossero richieste prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, queste saranno retribuite con il compenso contrattualmente dovuto per il lavoro straordinario.
2. Ai componenti esterni spetta inoltre eventualmente l'indennità chilometrica nel caso di uso del mezzo proprio ed il rimborso delle spese di viaggio, nonché quelle di vitto e alloggio effettivamente sostenute e necessarie in base al calendario dei lavori per partecipare ai lavori della Commissione, dietro presentazione di regolari documenti fiscali giustificativi.

CAPO V

CRITERI DI VALUTAZIONE DEI TITOLI

Art. 28 - Titoli valutabili nelle selezioni

1. Nel caso in cui la procedura selettiva di reclutamento del personale contempli l'attribuzione di un punteggio per specifici titoli posseduti dal candidato, la valutazione degli stessi avviene prima dell'ultima prova concorsuale prevista dal relativo Bando di concorso o di selezione;
2. La valutazione dei titoli può dar luogo all'attribuzione del seguente punteggio massimo a seconda della categoria di titoli posseduta:
 - Titoli di studio: massimo 4 punti
 - Titoli di servizio: massimo 4 punti
 - Titoli curriculari: massimo 1 punto
 - Titoli vari: massimo 1 punto

A) Titoli di studio

Il titolo di studio costituente requisito d'accesso al concorso o selezione dà luogo all'attribuzione di un punteggio massimo di 3 punti proporzionalmente alla votazione riportata in sede di conseguimento dello stesso. La proporzione avviene secondo la seguente formula: $P = 3 \times (V/D)$

Dove:

P indica il punteggio attribuito;

3 costituisce il punteggio massimo attribuibile;

V rappresenta il voto conseguito nel titolo di studio costituente accesso al concorso o selezione;

D indica il dividendo al quale viene rapportato, al momento del conseguimento, il voto del titolo di studio.

Esempio 1: Diploma conseguito con il punteggio di 60/100

$$P = 3 \times (V/D) \rightarrow P = 3 \times (60/100) = 1,8$$

Esempio 2: Diploma di Laurea conseguito con il punteggio di 105/110

$$P = 3 \times (V/D) \rightarrow P = 3 \times (105/110) = 2,86$$

Per eventuali ulteriori titoli di livello pari a quello richiesto per l'accesso al concorso o selezione verrà attribuito il punteggio di 0,3 (è valutabile un solo titolo).

Per eventuali ulteriori titoli di livello superiore a quello d'accesso al concorso o selezione verrà attribuito il punteggio di 0,7 (è valutabile un solo titolo).

B) Titoli di servizio

Vengono presi in considerazione esclusivamente quelli derivanti da prestazioni di lavoro svolte alle dirette dipendenze (è esclusa la somministrazione di lavoro) degli Enti del comparto Regioni ordinarie ed Autonomie locali, strettamente riconducibili al posto da ricoprire.

Fino al raggiungimento del massimo dei punti attribuibili (4), viene attribuito il punteggio di:

- 0,05 per ogni mese di lavoro svolto in qualità di Collaboratore, Cat. B3;
- 0,07 per ogni mese di lavoro svolto in qualità di Istruttore, Cat. C;
- 0,10 per ogni mese di lavoro svolto in qualità di Istruttore Direttivo/Funzionario, Cat. D.

Il possesso di qualifiche miste (ad es. amministrativo-contabile) verrà valutata al 50%, qualora il posto da ricoprire sia riconducibile solamente ad una qualifica.

Qualora la prestazione lavorativa oggetto di valutazione sia stata espletata a tempo parziale i suddetti punteggi vengono attribuiti in proporzione alle ore settimanali prestate.

Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni verranno considerate come mese intero.

C) Titoli curriculari

Verranno prese in considerazione le attività formative della durata minima di 400 ore e le attività professionali non rientranti nei titoli di servizio, purché espletate presso le Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. 165/2001 (ancorché in regime di somministrazione) e purché ritenute attinenti al posto da ricoprire.

Per ogni attività formativa ritenuta attinente viene attribuito il punteggio di 0,2, mentre per ogni mese di lavoro verrà attribuito il punteggio di 0,05 fino ad esaurimento del punteggio massimo disponibile per questa categoria di titoli.

Nessun punteggio è attribuito per le attività svolte presso privati datori di lavoro, né per le prestazioni autonome e para-subordinate;

D) Titoli vari

Verranno valutati, ognuno col punteggio di 0,1 e fino ad esaurimento del punteggio disponibile, solamente se ritenuti attinenti al posto da ricoprire e meritevoli di valutazione, i seguenti titoli vari:

- Le pubblicazioni
- I seminari di aggiornamento della durata minima di 12 ore
- Le idoneità nei concorsi pubblici
- Le specializzazioni post-diploma o post-laurea.

In relazione alla specificità del posto da ricoprire, la commissione esaminatrice potrà considerare meritevoli di valutazione ulteriori tipologie di titoli vari non considerate nelle categorie precedenti e nella suddetta elencazione, purché predeterminati in sede di fissazione dei criteri di valutazione delle prove concorsuali o, in caso di selezione pubblica con un'unica prova, prima di quest'ultima.

3. I singoli Bandi di concorso potranno introdurre una diversa attribuzione e ripartizione dei titoli, in relazione alla specificità del posto da ricoprire e con adeguate motivazioni in seno al provvedimento di approvazione degli schemi di Bando.

4. La presentazione dei titoli da parte dei candidati avviene prima dell'ultima prova concorsuale o in sede di presentazione della domanda nel caso di selezioni caratterizzate da una sola prova. Ulteriori specificazioni potranno essere fornite nel Bando di concorso o selezione o dalla commissione esaminatrice prima dei suddetti termini.

Art. 29 - Valutazione del periodo di effettivo servizio militare prestato presso le Forze Armate e nell'Arma dei Carabinieri

1. Le qualifiche professionali e le specializzazioni acquisite durante il servizio militare, in qualunque forma prestato, attestate con diploma rilasciato dall'Ente militare competente, costituiscono titolo valutabile nelle selezioni per titoli, per titoli ed esami per l'accesso alle carriere delle Pubbliche Amministrazioni.

2. Nelle selezioni per la copertura di tutti i profili professionali, con l'unica eccezione di quelli appartenenti all'area di vigilanza, verrà considerato titolo di servizio il servizio militare prestato dal candidato che durante lo stesso sia stato adibito a mansioni riconducibili, secondo la valutazione della commissione, a quelle del posto oggetto della selezione.

3. Nelle ipotesi contemplate dal suddetto comma 2, si attribuisce al servizio militare e civile, in qualsiasi grado prestato, il punteggio di 0,05 per ogni mese di servizio nel quale il candidato sia stato adibito a mansioni considerate attinenti dalla Commissione.

4. Qualora il concorrente intenda beneficiare delle norme particolari per le pubbliche selezioni di cui al presente articolo (valutazione del periodo di effettivo servizio militare), dovrà presentare, quale unico documento probatorio per l'applicazione delle norme ivi contenute, la copia del foglio matricolare o dello stato di servizio.

CAPO VI

PROCEDURE E PROVE PRESELETTIVE

Art. 30 - Ammissione dei candidati

1. Scaduto il termine fissato dal bando per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione, così come stabilito nel precedente articolo 18, il competente Ufficio Personale dell'Amministrazione procederà a verificare le domande presentate, ai fini della loro ammissibilità.
2. Al termine di tali operazioni il Responsabile del Servizio Personale, dopo aver provveduto alla verifica del materiale, provvede a richiedere l'eventuale regolarizzazione delle domande presentate ai sensi degli articoli 18 e 19 del presente Regolamento.
3. Scaduto il termine assegnato per la regolarizzazione, il Responsabile del Servizio Personale determina l'ammissibilità delle domande regolari e la esclusione di quelle irregolari indicando:
 - a) l'elenco delle domande ricevute;
 - b) l'elenco degli ammessi;
 - c) il numero e i soggetti relativi alle domande per le quali non esistano gli estremi per la loro ammissibilità alla selezione, indicando per ognuno di essi le motivazioni di esclusione con riferimento al bando od al presente Regolamento.
4. I suddetti dati vanno pubblicati in apposita sezione del sito ufficiale dell'Ente e tale pubblicazione equivale ad effettiva notifica a tutti gli interessati.
5. La completa documentazione inerente la selezione viene, poi, trasmessa al segretario della Commissione, unitamente alle domande dei candidati ammessi.
6. In caso di obiettivi dubbi sui requisiti di ammissione, sia nell'interesse del candidato sia nell'interesse generale al corretto svolgimento delle prove, l'Amministrazione potrà disporre l'ammissione del candidato con riserva.
7. Lo scioglimento della riserva è subordinato alla verifica dell'effettivo possesso dei requisiti richiesti e dovrà avvenire in tempi rapidi.

Art. 31 - Preselezione

1. Nel caso in cui il numero delle domande sia tale da non consentire l'espletamento della selezione in tempi rapidi, il Responsabile del Servizio Personale, tenuto conto delle esigenze dell'Ente e valutata l'economicità della procedura, può prevedere nel Bando di selezione che le prove scritte siano precedute da una prova preselettiva, consistente normalmente, salvo diverse esigenze, in un questionario di domande con più opzioni di risposta, di cui una sola costituisce quella giusta.
2. Il Bando di selezione oltre a prevedere la soglia numerica oltre la quale viene espletata la prova di preselezione, potrà prevedere il numero massimo dei candidati che saranno ammessi allo svolgimento della prova scritta oppure un punteggio minimo necessario per accedere alla prova successiva.
3. Qualora il numero dei partecipanti alla prova preselettiva sia pari o inferiore a quello stabilito quale limite oltre il quale essa viene contemplata, potrà essere valutata dalla Commissione giudicatrice l'opportunità di considerare gli stessi ammessi di diritto alla prova successiva.
4. La Commissione, sia per quanto riguarda l'organizzazione e lo svolgimento delle prove nonché per la correzione dei test oggetto delle prove stesse, potrà eventualmente essere coadiuvata da esperti o società specializzate nella organizzazione di tali tipi di selezione, anche mediante l'utilizzo di sistemi informatizzati (lettori ottici, etc.).

Art. 32 - Calendario delle prove d'esame

1. Le prove preselettive, di selezione (scritte, pratiche ed orali) non possono aver luogo nei giorni festivi, previsti dalle leggi vigenti in materia.
2. Il diario delle prove, qualora non venga predefinito nel Bando, deve essere comunicato ai candidati ammessi non meno di venti giorni prima dell'inizio delle prove medesime. A tal fine fa fede la data di inoltro della comunicazione di convocazione.
3. Se la data della prova orale viene già fissata con la comunicazione relativa a quella scritta, il termine di preavviso della predetta prova orale s'intende rispettato, qualora risulti comunque rispettato il termine, di cui al comma 2 di questo articolo.
4. Nella medesima comunicazione, nelle selezioni per titoli ed esami, i candidati devono essere invitati a produrre, entro la data di espletamento della prova orale o entro quella, eventualmente, antecedente prescritta dalla Commissione, tutti i documenti che il candidato ritenga utili ai fini della progressione in graduatoria.

5. Ai candidati che conseguono l'ammissione alla prova orale della selezione deve essere data comunicazione, con l'indicazione del voto riportato in ciascuna delle prove scritte e/o pratiche, anche del punteggio attribuito ai titoli.
6. Tutte le suddette comunicazioni si intendono effettivamente notificate mediante pubblicazione sul sito ufficiale dell'Ente, salvo ulteriori modalità specificate dal Bando.
7. Al termine d'ogni seduta dedicata alla prova orale la Commissione giudicatrice forma ed espone, nella sede degli esami, l'elenco dei candidati esaminati con l'indicazione dei voti da ciascuno riportati a seguito dell'espletamento di detta prova orale.
8. Le prove devono essere normalmente svolte entro un termine di tempo stabilito, di volta in volta, nel Bando di selezione o dalla Commissione Giudicatrice, in relazione alla difficoltà delle prove stesse.

Art. 33 - Candidato con disabilità

1. La persona affetta da disabilità, su sua esplicita istanza, sostiene le prove d'esame nelle selezioni con l'uso degli ausili e nei tempi aggiuntivi eventualmente necessari in relazione allo specifico handicap di cui sia portatore.
2. Nella domanda di partecipazione alla selezione il candidato specifica l'ausilio o gli ausili ritenuti necessari in relazione al proprio handicap, nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi.
3. Per beneficiare del suddetto trattamento differenziato il candidato dovrà certificare il proprio *status* con idonea documentazione.

Art. 34 - Candidati privi della vista

1. I candidati privi della vista possono partecipare alle selezioni per la copertura dei posti le cui mansioni siano compatibili con il loro status di disabilità.

Art. 35 - Modalità di svolgimento delle prove scritte

1. Il giorno stesso e immediatamente prima dello svolgimento di ciascuna prova scritta la Commissione giudicatrice formula, di norma, una terna di temi o una serie di domande contenute in una terna di buste, il cui testo viene numerato e racchiuso in altrettante buste sigillate prive di segni di riconoscimento. I temi e le domande sono segreti e ne é vietata la divulgazione.

2. Ammessi i candidati nei locali dove si svolgerà la prova d'esame, si procede all'accertamento della loro identità personale e alla consegna a ciascuno di essi del materiale occorrente per lo svolgimento della prova stessa.
3. I candidati vengono inoltre informati dal Presidente o da altro componente della Commissione, verbalmente o in forma scritta che:
 - a) durante le prove non debbono in alcun modo comunicare tra loro né mettersi in relazione con altri, salvo che con i membri della Commissione o con gli incaricati della vigilanza;
 - b) durante le prove i candidati non devono avere con sé telefoni cellulari od altri strumenti che permettano loro una comunicazione con l'esterno per cui chi al momento dell'entrata nella sala della prova ne fosse in possesso verrà invitato a depositare detti strumenti presso la segreteria della Commissione o quantomeno a spegnerli, pena l'esclusione dalla prova stessa;
 - c) i lavori devono essere scritti e redatti esclusivamente, a pena di nullità, su carta portante il timbro d'ufficio e la firma di almeno due membri della Commissione giudicatrice, con gli strumenti forniti dall'Amministrazione;
 - d) i candidati non possono portare carta da scrivere, appunti manoscritti, libri o pubblicazioni di qualunque specie, nonché ausili informatici, se non espressamente autorizzati dalla Commissione. E' ammessa unicamente la consultazione di dizionari, testi di legge non commentati, preventivamente autorizzati dalla Commissione, salvo diversa disposizione del Bando o delle norme attuative dello stesso.
 - e) Ulteriori norme alle quali attenersi durante la prova potranno essere comunicate, verbalmente o in forma scritta, dalla Commissione giudicatrice prima dell'inizio della stessa.
4. Il candidato che contravvenga alle disposizioni di cui ai commi precedenti o che comunque venga inequivocabilmente trovato a copiare da appunti o da testi non ammessi o da altro candidato, è escluso immediatamente dalla prova. 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.
5. La Commissione giudicatrice, anche tramite i dipendenti incaricati della vigilanza, cura l'osservanza delle suddette disposizioni ed ha facoltà di adottare i provvedimenti necessari.

6. A tale scopo, almeno due Commissari devono trovarsi costantemente nella sala degli esami. La mancata esclusione, nel corso della prova, non preclude che l'esclusione sia disposta in sede di valutazione delle prove medesime, qualora risultino elaborati sostanzialmente identici o che risultassero copiati integralmente da testi la cui consultazione non è consentita.
7. All'ora stabilita per ciascuna prova ad ogni candidato sono consegnate, in ciascuno dei giorni di esame, due buste di eguale colore: una grande e una piccola contenente un cartoncino bianco.
8. La Commissione giudicatrice, in relazione alla particolare natura delle prove, può stabilire e rendere noto ai candidati, prima dell'inizio delle stesse, i criteri di valutazione delle stesse.
9. Espletate le formalità preliminari, il Presidente invita un candidato a presentarsi per scegliere, anche mediante estrazione casuale di biglietti numerati, una delle tre buste contenenti le prove d'esame, previa constatazione della loro integrità.
10. Il Presidente legge quindi ad alta voce prima il testo del tema o delle domande contenuto nella busta prescelta, poi i testi o le domande contenuti nelle altre due buste.
11. Si procede poi alla dettatura o alla consegna del testo/domande prescelte, che i candidati devono riportare senza intestazione alcuna su uno dei fogli consegnati.
12. Infine il Presidente dichiara iniziata la prova indicando con precisione l'ora di termine della stessa. I candidati dovranno consegnare gli elaborati tassativamente entro tale termine.
13. I candidati, a lavoro compiuto, chiudono gli elaborati nella busta grande, unitamente all'altra di minore formato, debitamente sigillata e nella quale deve essere inserito il cartoncino indicante le generalità del candidato.
14. Nel caso siano previste più prove scritte - ed in presenza di numerosi concorrenti - la busta destinata a raccogliere, a fine prova, gli elaborati, i fogli vidimati non utilizzati, la busta piccola (chiusa), contenente la scheda di identificazione, potrà essere munita di linguetta staccabile. In tal caso, al termine di ogni giorno di esame è assegnato alla busta contenente l'elaborato di ciascun candidato lo stesso numero da apporsi sulla linguetta staccabile in modo da poter riunire esclusivamente attraverso la numerazione le buste appartenenti allo stesso candidato. Successivamente alla conclusione dell'ultima prova di esame, al fine di ripristinare l'anonimato dei candidati si procede alla riunione in una unica busta delle buste aventi lo stesso numero, dopo aver staccato la relativa linguetta numerata. Tale operazione è effettuata dalla

Commissione alla presenza dei candidati presenti in aula all'ultima prova di esame, subito dopo la chiusura delle operazioni.

15. Qualunque segno di riconoscimento che possa servire ad identificare l'autore dell'elaborato, comporta l'annullamento della prova d'esame, a giudizio insindacabile della Commissione.
16. Raccolte le predette buste, contenenti gli elaborati, queste devono essere poste, a cura della Commissione, in un plico che deve essere sigillato e firmato da parte di tutti i componenti della Commissione e da parte del Segretario. Il predetto plico deve essere consegnato al Segretario della Commissione perché lo conservi fino al momento della valutazione degli elaborati.
17. Tutti i componenti della Commissione giudicatrice debbono comunque risultare presenti nella sala degli esami almeno un quarto d'ora prima dell'orario fissato per la conclusione della prova scritta o pratica o test, al fine di procedere collegialmente alle operazioni di chiusura proprie di questa fase selettiva.

Art. 36 - Modalità di svolgimento delle prove preselettive o test

1. Fermo restando quanto disposto dal precedente articolo 35 in merito allo svolgimento delle prove scritte, il cui contenuto è richiamato anche per lo svolgimento delle prove preselettive, si precisa quanto segue:
 - a) la Commissione o gli esperti di selezione all'uopo incaricati, procedono alla predisposizione delle tre batterie di quiz, che saranno oggetto della prova medesima, prima del suo inizio;
 - b) dopo la correzione dei test preselettivi, che potrà avvenire anche mediante l'ausilio di strumenti informatizzati, la Commissione giudicatrice provvede alla convocazione dei candidati ammessi alla successiva fase selettiva, nonché alla comunicazione ai restanti candidati dell'avvenuta esclusione;
 - c) la suddetta convocazione e le suddette comunicazioni si intendono effettivamente notificate mediante la pubblicazione in apposita sezione del sito ufficiale dell'Ente, salvo diversa disposizione del Bando;
 - d) i punteggi riportati nella prova preselettiva non saranno considerati utili ai fini della formazione della graduatoria finale.

e) qualora invece la prova consista nel fornire le risposte ai test, effettivamente proposti, come prova d'esame, il punteggio attribuito sarà utile ai fini della formazione della graduatoria finale.

Art. 37 - Valutazione delle prove scritte

1. Dopo l'esecuzione di entrambe le prove, nell'ipotesi di selezione per titoli ed esami, la Commissione procede alla valutazione degli elaborati e successivamente alla valutazione dei titoli dei soli candidati che abbiano superato entrambe le prove.
2. La Commissione giudicatrice, verificata l'integrità del plico contenente gli elaborati stesi dai candidati durante la prova, lo apre e segna su ciascuna busta in esso contenuta un numero progressivo che viene poi riportato di volta in volta su ogni foglio contenuto nella busta stessa e sulla busta piccola contenente le generalità del concorrente.
3. Al termine della lettura e della valutazione di ciascun elaborato di cui alla prova scritta o alla prova pratica, la Commissione riporta su un elenco numerico il voto riportato in corrispondenza del numero assegnato all'elaborato stesso. Il punteggio di ciascun elaborato è rappresentato dalla media dei voti espressi dai Commissari in forma palese e contemporanea.
4. Al termine dell'esame e del giudizio di tutti gli elaborati stesi dai concorrenti si procede all'operazione di riconoscimento. Si aprono le buste contenenti le generalità dei candidati; viene riportato il nome e cognome dei vari candidati in corrispondenza del numero assegnato a ciascun elaborato nell'elenco numerico inerente la prima giornata di prove. Successivamente le medesime operazioni si compiono per il riconoscimento degli elaborati della seconda giornata di prove.
5. Nel caso siano previste più prove scritte, la Commissione procederà alla valutazione delle prove stesse in sequenza, ammettendo alla prova orale esclusivamente i candidati che abbiano ottenuto in ogni prova un punteggio non inferiore 21/30.
6. Qualora le date delle prove scritte non siano consecutive e tra una prova e l'altra si possa procedere alla valutazione della prima prova, l'abbinamento dei candidati agli elaborati avviene dopo la prima prova e vengono ammessi alla prova successiva solo coloro che riportano il voto minimo di 21/30.

Art. 38 - Valutazione dei titoli

1. Nell'ipotesi di selezioni per titoli ed esami, prima di procedere all'espletamento della prova orale, la Commissione giudicatrice procede alla valutazione dei titoli presentati dai concorrenti medesimi entro i termini e con le modalità prescritte da detto organo collegiale.
2. L'attribuzione del punteggio relativo ai titoli viene comunicato ai candidati prima dell'espletamento della prova orale mediante pubblicazione su apposita sezione del sito ufficiale dell'Ente, nonché mediante affissione del relativo documento nell'aula in cui si tiene detta prova.

Art. 39 - Prova orale

1. Prima dell'inizio della prova orale, la Commissione decide sulle modalità della prova stessa.
2. I candidati vengono sottoposti alla prova orale secondo meccanismi improntati a garantire un ordine di presentazione casuale degli stessi. Riguardo all'espletamento della prova orale, la Commissione giudicatrice procede a predeterminare, immediatamente prima dell'inizio della stessa, i quesiti da porre ai candidati, per ciascuna delle materie di esame.
3. I quesiti sono rivolti ai candidati stessi secondo criteri predeterminati che garantiscano l'imparzialità delle prove e la scelta casuale delle domande. I criteri e le modalità di svolgimento della prova orale sono oggetto di verbalizzazione.
4. Le prove orali devono svolgersi in un'aula aperta al pubblico, di capienza idonea ad assicurare la massima partecipazione.
5. Terminata la prova di ciascun candidato, la Commissione procede alla valutazione della stessa, attribuendole un punteggio.
6. La Commissione, terminati tutti i colloqui della giornata, espone le votazioni conseguite nella sede di espletamento della prova affinché i candidati ne prendano visione. Copia della stessa dovrà essere pubblicata, nel primo giorno utile, su apposita sezione del sito ufficiale dell'Ente.
7. La prova orale s'intende superata per i candidati che ottengano la votazione minima di 21/30.
8. L'eventuale accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e della lingua straniera scelta dal candidato,

consiste in un giudizio di idoneità e comporta l'attribuzione di un punteggio, non superiore al dieci per cento di quello complessivamente a disposizione della Commissione giudicatrice per la prova orale.

Art. 40 – Formazione graduatoria provvisoria

1. Una volta espletate le prove, la Commissione giudicatrice procede alla formazione della graduatoria provvisoria.
2. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo l'ordine dei punti della votazione complessiva riportata da ciascun candidato.
3. La votazione finale complessiva si ottiene nel modo seguente:
 - a) nelle selezioni per titoli, è costituita dal punteggio ottenuto dalla somma delle valutazioni dei titoli;
 - b) nelle selezioni per esami, il punteggio finale è dato dalla somma dei voti conseguiti nelle prove scritte e dalla votazione conseguita nella prova orale;
 - c) nelle selezioni per titoli ed esami, la votazione complessiva è determinata sommando il voto conseguito nella valutazione dei titoli al voto complessivo riportato nelle prove d'esame, ottenuto come indicato nella lettera b).
4. La graduatoria è riportata nel verbale della seduta conclusiva dei lavori della Commissione.
5. Tutti i verbali delle sedute della Commissione, redatti in un unico originale a cura del Segretario, sono firmati, compresi gli allegati, in ogni pagina da tutti i Commissari e dal Segretario stesso. Il Presidente provvede a trasmetterli assieme alle domande, ai documenti, agli elaborati delle prove e ad ogni altro atto relativo alla selezione, al Responsabile del Servizio Personale, per il tramite del Segretario.
6. La trasmissione viene effettuata mediante lettera in duplice originale, uno dei quali viene restituito al Presidente stesso con attestazione di ricevuta, per scarico della Commissione.

CAPO VII

CONCLUSIONE PROCEDURE SELETTIVE

Art. 41 - Riscontro delle operazioni del procedimento selettivo

1. Il Responsabile del Servizio Personale, esaminati i verbali della selezione rimessi dal Presidente della Commissione, predispone una relazione istruttoria, nella quale viene dato atto della legittimità del procedimento seguito e della sua conformità alle norme stabilite dalla legge, dallo Statuto e dal presente regolamento.
2. Ove da tale esame emergano irregolarità, omissioni, errori di somma o di trascrizione ed altre imperfezioni sanabili, il Responsabile, invia copia degli atti al Presidente invitandolo a riunire la Commissione Giudicatrice entro 7 giorni affinché proceda ai perfezionamenti necessari, adottando i provvedimenti del caso.
3. Il Presidente, avvenuta la riunione della Commissione, rimette il verbale della stessa, assieme agli altri ricevuti in restituzione, al Responsabile del Servizio suddetto, a mezzo del segretario della Commissione, entro i 2 giorni successivi alla seduta.

Art. 42 - Approvazione e utilizzo delle graduatorie

1. Il Responsabile del Servizio Personale, una volta effettuato il riscontro delle operazioni di cui all'articolo precedente, prima di procedere all'approvazione della graduatoria, deve valutare i documenti inoltrati dai candidati o acquisiti d'ufficio, attestanti il diritto al beneficio dell'eventuale precedenza o preferenza di legge, già dichiarata dai candidati nella domanda di selezione, e deve apportare alla graduatoria provvisoria le eventuali integrazioni, che si rendessero a tali fini necessarie.
2. La graduatoria finale, approvata dal Responsabile del Servizio Personale, costituisce l'atto conclusivo della procedura selettiva e viene pubblicata all'Albo Pretorio dell'Amministrazione per un periodo di almeno quindici giorni consecutivi e su apposita sezione del sito ufficiale dell'Ente.
3. La suddetta pubblicazione costituisce notifica agli interessati e dal giorno in cui essa si verifica decorrono i termini per la proposizione di eventuali azioni impugnative.

Art. 43 - Gestione della graduatoria

1. La graduatoria rimane efficace nel termine di tre anni dalla data di pubblicazione, per l'eventuale copertura dei posti che si rendessero successivamente vacanti e disponibili, ad eccezione dei posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso, fatta salva qualsiasi altra e diversa disposizione di legge che fosse adottata in materia di validità delle graduatorie concorsuali.
2. Le graduatorie per le assunzioni a tempo indeterminato possono essere utilizzate, entro i termini di validità, anche per eventuali assunzioni di personale a tempo parziale ovvero a tempo determinato. Il candidato che non si renda disponibile all'assunzione a tempo determinato o part time conserva la propria posizione in graduatoria per eventuali successive assunzioni a tempo indeterminato.

CAPO VIII

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 44 - Nomina

1. Il Responsabile del Servizio Personale adotta con propria determinazione il provvedimento di nomina, in prova, secondo l'ordine della graduatoria e nei limiti di validità previsti dalle disposizioni legislative in materia di assunzioni vigenti all'atto dell'utilizzo della graduatoria.
2. I candidati dichiarati vincitori sono invitati, a mezzo di raccomandata con avviso di ritorno o di comunicazione notificata, a comprovare il possesso dei requisiti richiesti nel bando di selezione, a mezzo di documentazione o apposita autocertificazione, nei casi previsti dalla legge.
3. La verifica della documentazione di cui sopra non é richiesta qualora il candidato sia già dipendente a tempo indeterminato dell'Ente, salvo il possesso del titolo di studio qualora non fosse agli atti.
4. I candidati vincitori della selezione sono invitati nella medesima lettera di cui sopra, a rilasciare altresì, entro lo stesso termine, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 6.7.95, comparto Regioni - AA.LL., la dichiarazione di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato, di non svolgere attività libero professionale, di non essere iscritto ad albi professionali, di non essere titolare di partita IVA e di non trovarsi in nessuna delle situazioni d'incompatibilità, richiamate dall'art. 53 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e di formulare, ove necessaria, l'opzione per la copertura del posto messo a selezione, rimuovendo le eventuali cause ostative di cui sopra.
5. L'Amministrazione, una volta acquisita tutta la documentazione e verificatane la regolarità, provvede alla stipulazione del contratto individuale con il vincitore, ai sensi di quanto disposto dai vigenti contratti collettivi nazionali di comparto.

Art. 45 – Costituzione del rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro si costituisce solo con la sottoscrizione, anteriormente all'immissione in servizio, del contratto individuale di lavoro.
2. Nel contratto individuale di lavoro sono indicati tutti gli elementi previsti dall'articolo 14 del C.C.N.L. del 06.07.1995.

3. Compete al Responsabile del Servizio Personale l'adozione di ogni atto e disposizione relativi all'accesso che non sia espressamente riservato alla competenza di altri organi e soggetti, ivi compresa la sottoscrizione dei contratti di lavoro, nonché quello per il recesso per mancato superamento del periodo di prova.
4. E' considerato rinunciatario il candidato che non abbia presentato la documentazione di rito e/o non abbia stipulato il contratto individuale di lavoro nei termini allo stesso concessi dall'Amministrazione.

Art. 46 - Periodo di prova

1. Il personale assunto viene nominato per un periodo di prova di durata variabile, secondo quanto previsto dalle vigenti norme contrattuali in materia. Il predetto personale potrà ritenersi confermato in servizio solo qualora entro il periodo previsto non intervenga una valutazione negativa del servizio prestato, da notificarsi all'interessato. L'anzianità di servizio è riconosciuta dal momento dell'assunzione in servizio a tutti gli effetti, sia giuridici che economici.
2. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti che risultino averlo già superato nella medesima categoria e profilo professionale presso altra Pubblica Amministrazione.
3. Ai fini del compimento del periodo di prova si terrà conto del solo servizio effettivamente prestato, per cui il predetto periodo risulta sospeso in caso di assenza per:
 - a) malattia, per un periodo massimo di 6 mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto;
 - b) infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio, per un periodo massimo di 36 mesi;
 - c) maternità;
 - d) malattia del bambino di età inferiore agli 8 anni;
 - e) eventuale congedo per formazione;
 - f) congedo parentale;
 - g) aspettative a qualsiasi titolo fruitive;
 - h) ferie
 - i) permessi retribuiti, previsti da vigenti disposizione di legge o di contratto collettivo;
 - j) permessi non retribuiti, previsti da vigenti disposizioni di legge o di contratto collettivo.

4. L'Amministrazione comunica per iscritto al dipendente il nuovo termine del periodo di prova dopo ognuno dei periodi di assenza predetti.
5. Le predette assenze riconosciute come causa di sospensione del periodo di prova, hanno lo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.
6. Decorsa la metà del periodo di prova, previsto contrattualmente per ciascuna categoria di personale, ciascuna delle due parti potrà recedere dal rapporto in qualsiasi momento, senza alcun obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva. Il recesso quindi opera dal momento in cui sia comunicato alla controparte. Il recesso dell'Amministrazione deve essere motivato in ogni caso. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di servizio, compresi i ratei di tredicesima maturati nel frattempo, i ratei di TFR e la retribuzione relativa ai giorni di ferie maturati e non goduti, secondo le norme vigenti in materia.
7. Il periodo di prova non potrà essere rinnovato o prorogato al di fuori di quanto previsto dal comma 3 del presente articolo.
8. Il dipendente che vada ad occupare un posto presso un'altra Pubblica Amministrazione, dove debba essere sottoposto ad un periodo di prova, per tutta la durata di detto periodo, ha diritto alla conservazione del posto presso questo Comune, senza retribuzione, ed in caso di recesso di una delle parti rientra, a domanda, nella categoria e profilo di precedente inquadramento. Questa disciplina si applica anche al dipendente in prova, proveniente da un altro Ente di diverso comparto, il cui C.C.N.L. preveda analoga disciplina.

TITOLO III

PROGRESSIONI DI CARRIERA

Art. 47 – Progressioni di carriera

1. L'Amministrazione comunale, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, nel Piano triennale del fabbisogno del personale individua, eventualmente, la percentuale di riserva a favore del personale interno.
2. I posti da ricoprire mediante le progressioni di carriera non possono essere superiori al 50 per cento del numero dei posti di ciascuna categoria e profilo professionale destinati all'accesso dall'esterno. Nel caso il posto da ricoprire sia unico, la procedura selettiva dovrà essere interamente aperta ai candidati esterni.
3. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze dell'Amministrazione.
4. Alla riserva dei posti può accedere il personale a tempo indeterminato inquadrato nella categoria immediatamente inferiore del posto messo a selezione, in possesso dei seguenti requisiti:
 - a. titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno;
 - b. valutazione della prestazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni.

ART. 48 – Modalità di attuazione della riserva

1. Per i posti riservati al personale interno viene formata una graduatoria parallela a quella dei posti non riservati, che prevale su quest'ultima, sino ad esaurimento dei posti, a prescindere dal voto riportato dai concorrenti, purchè gli stessi abbiano conseguito il voto minimo di 21/30 in ciascuna prova.
2. Qualora tra i concorrenti riservatari non risultino un numero di idonei sufficiente a coprire i posti riservati, i posti non coperti vengono assegnati attingendo dalla graduatoria dei non riservatari, nel rispetto della loro collocazione nella stessa.
3. Qualora dalla selezione non scaturisca la copertura totale dei posti disponibili, l'eventuale ed ulteriore applicazione della riserva a favore del personale interno avviene secondo la procedura di cui al precedente art. 47.

TITOLO IV

ALTRE MODALITA' DI ASSUNZIONE

CAPO I

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Art. 49 – Avviamento degli iscritti nelle liste di disoccupazione e di mobilità

1. Le assunzioni dei lavoratori da inquadrare nelle categorie per le quali sia richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, avvengono sulla base di selezioni effettuate tra gli iscritti nelle liste di disoccupazione ed in quelle di mobilità, che posseggano la professionalità eventualmente richiesta ed i requisiti per l'accesso all'impiego. Essi sono avviati numericamente alla selezione secondo l'ordine della graduatoria risultante dalle liste del Centro Servizi per il lavoro competente per territorio.
2. L'Amministrazione, in particolare, dedotte le aliquote percentuali di posti riservati obbligatoriamente alle assunzioni di lavoratori appartenenti a categorie protette, determina il numero dei posti da ricoprire per singoli profili professionali e categorie contrattuali e quello di posti da ricoprire, mediante ricorso alle procedure di cui al presente articolo, fatta salva la facoltà di ricorrere all'istituto della progressione verticale nei limiti del 50 per cento del totale dei posti da ricoprire dall'esterno in quell'anno.
3. L'Amministrazione inoltra direttamente al Centro Servizi per il lavoro la richiesta di avviamento a selezione dei lavoratori, con l'indicazione del titolo di studio, e degli eventuali requisiti previsti per l'accesso, della categoria, del profilo professionale e della qualifica d'iscrizione nelle liste di collocamento e del trattamento economico previsto.
4. Il Centro servizi per il lavoro, è tenuto a predisporre una graduatoria. La posizione nella graduatoria costituisce ordine assoluto di precedenza per la convocazione dei lavoratori alle prove di idoneità.
5. Entro 15 (quindici) giorni dalla pubblicazione della graduatoria, l'Amministrazione convoca, in numero triplo rispetto ai posti da ricoprire, i lavoratori aventi diritto, secondo l'ordine della graduatoria, per sottoporli a prova d'idoneità.
6. La convocazione dei lavoratori deve essere effettuata con il mezzo più opportuno (lettera raccomandata, telegramma, ecc.) affinché giunga agli stessi almeno sette giorni prima di quello fissato per le prove.

7. La selezione consiste nello svolgimento di prove pratiche attitudinali ovvero in sperimentazioni lavorative i cui contenuti sono determinati con riferimento a quelli previsti nelle declaratorie della categoria e del profilo professionale d'inquadramento del posto. Il contenuto di massima della prova dovrà essere portato a conoscenza dei potenziali interessati nell'avviso pubblicato dal competente Centro Servizi per il lavoro. La prova, anche se articolata in più parti, è unica e l'idoneità del candidato viene valutata alla fine della stessa con un giudizio globale di idoneità.
8. La selezione tenderà ad accertare esclusivamente l'idoneità del lavoratore a svolgere le mansioni proprie della categoria e profilo professionale e non comporta valutazione comparativa.
9. Alla sostituzione dei lavoratori che non abbiano risposto alla convocazione o non abbiano superato le prove o non abbiano accettato l'assunzione ovvero non siano più in possesso dei requisiti richiesti, si provvede fino alla copertura dei posti con ulteriori avviamenti da effettuarsi in seguito alla comunicazione, da parte dell'Amministrazione dell'esito del precedente avviamento.
10. Il Responsabile del Servizio Personale è tenuto a comunicare al Centro servizi per il lavoro i nominativi dei lavoratori che non hanno risposto alla convocazione o non abbiano accettato la nomina, allegandovi copia degli eventuali motivi giustificativi adottati per la rinuncia.
11. Le operazioni di selezioni sono effettuate, a pena di nullità, in luogo aperto al pubblico, previa affissione di apposito avviso all'Albo Pretorio dell'Amministrazione: ad esse provvede un'apposita commissione, nominata di volta in volta con determinazione del Responsabile del Servizio Personale, composta ai sensi di quanto previsto dall'articolo 21 del presente Regolamento, fino alla completa copertura dei posti complessivamente indicati nella richiesta di avviamento o nel bando di offerta del lavoro.
12. Delle operazioni di selezione la Commissione deve redigere un dettagliato verbale dal quale deve risultare, sinteticamente ma adeguatamente motivato, il giudizio espresso d'idoneità o di non idoneità.
13. Il Responsabile del Servizio Personale, dopo aver acquisito gli atti e averne accertato la regolarità, provvede, mediante propria determinazione, ad assumere il personale, nel rispetto dell'ordine della graduatoria e sulla base dei posti disponibili.

14. La presentazione dei documenti di rito attestanti il possesso dei requisiti richiesti per l'ammissione all'impiego pubblico deve avvenire entro dieci giorni dalla richiesta. La documentazione, ove incompleta o affetta da vizio sanabile, può essere regolarizzata a cura dell'interessato entro 7 giorni dalla ricezione di apposito invito, a pena di decadenza dall'impiego.
15. Per quanto non previsto nel presente articolo e dalla normativa vigente in materia, si applicano le prescrizioni generali previste dal presente regolamento, in quanto compatibili.

Art. 50 - Assunzione obbligatoria di appartenenti alle categorie protette

1. L'assunzione obbligatoria di cittadini appartenenti alle categorie protette é disciplinata dalla legge 12.03.1999, n. 68, e avviene per chiamata numerica ovvero nominativa previa la stipula di apposita convenzione.
2. I requisiti di ammissione, generali e speciali, debbono essere posseduti alla data della richiesta di avviamento nonché durante l'intero svolgimento del procedimento di selezione, mentre la tipologia delle prove è la medesima prevista per le selezioni pubbliche, relativamente a ciascun profilo professionale.
3. Le operazioni di verifica ed accertamento dell'idoneità alle mansioni saranno effettuate da apposita Commissione giudicatrice.
4. Per tutto quanto non previsto nel presente articolo e dalla normativa vigente in materia, si applicano le prescrizioni generali previste dal presente regolamento, in quanto compatibili.

Art. 51 - Mobilità volontaria dall'esterno

1. L'Amministrazione, nei limiti stabiliti dalla programmazione triennale del fabbisogno del personale e del piano annuale delle acquisizioni e in conformità a quanto previsto all'art. 13 del presente regolamento, può ricoprire posti vacanti mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa categoria ed allo stesso profilo professionale in servizio a tempo indeterminato presso altre pubbliche amministrazioni.
2. La procedura consiste nella pubblicazione di un apposito avviso dal quale risulti il numero dei posti da coprire, il relativo profilo professionale e la categoria. La pubblicazione dovrà essere effettuata per almeno 20 giorni consecutivi all'albo pretorio del Comune e nel sito web dell'Ente.

3. L'avviso pubblico dovrà indicare:
 - a. la categoria ed il profilo professionale del posto da coprire;
 - b. i requisiti generali richiesti per la partecipazione alla procedura di mobilità;
 - c. gli eventuali ulteriori requisiti specifici richiesti per il posto da coprire;
 - d. l'unità organizzativa cui il vincitore della selezione sarà incardinato, almeno come prima assegnazione;
 - e. le modalità di svolgimento del colloquio o della prova pratica ed i relativi criteri di valutazione;
 - f. il termine entro il quale devono pervenire le domande dei candidati.
4. Tutti i requisiti di partecipazione devono essere inderogabilmente posseduti entro la data di scadenza dell'avviso di mobilità.
5. I candidati devono essere, di norma, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno al posto da ricoprire.
6. L'individuazione del candidato prescelto sarà effettuata sulla base dei titoli e di un colloquio o prova pratica tenuto conto del posto da coprire.
7. La valutazione dei titoli e della prova pratica o il colloquio saranno svolti da una Commissione giudicatrice.
8. A ciascun candidato ammesso alla procedura selettiva è attribuibile il punteggio massimo di 40 punti, così ripartiti:
 - a) max 10 punti per titoli, in conformità al Capo V del presente regolamento e alle eventuali ulteriori norme speciali e prevalenti prescritte dal relativo Bando di selezione.
 - b) max 30 punti per colloquio o prova pratica.
9. Non saranno considerati idonei i candidati che riporteranno al colloquio o alla prova pratica un punteggio inferiore a 24/30.
10. Il colloquio è finalizzato alla verifica del possesso dei requisiti attitudinali, motivazionali e professionali richiesti per il posto da ricoprire.
11. La Commissione valuterà il colloquio o la prova pratica tenendo conto dei seguenti criteri di valutazione:
 - a. preparazione professionale specifica;
 - b. conoscenze di tecniche di lavoro o di procedure predeterminate necessarie all'esecuzione del lavoro e grado di autonomia;
 - c. attitudine e motivazione al posto per il quale avviene la selezione.

La Commissione, immediatamente prima dello svolgimento della sessione dei colloqui o prova pratica, predetermina le modalità di espletamento degli stessi rendendolo noto ai candidati presenti prima dello svolgimento della prova.

12. Il colloquio per personale appartenente alla categoria A o B può essere sostituito o integrato dallo svolgimento di una prova pratico-operativa con esecuzione di un lavoro o prestazione tendente a dimostrare l'eventuale qualificazione o specializzazione professionale posseduta.
13. Il colloquio o la prova pratica si svolge nel giorno stabilito alla presenza dell'intera Commissione. Il candidato che non si presenta nel giorno stabilito si considera rinunciatario e viene escluso dalla selezione.
14. Lo svolgimento del colloquio o della prova verrà effettuato solo per i candidati in possesso del preventivo nulla osta alla mobilità dell'Amministrazione di provenienza.
15. Espletati tutti i colloqui o le prove, la Commissione redige la graduatoria finale ottenuta sommando, per ciascun candidato, il punteggio relativo ai titoli e quello relativo al colloquio o alla prova.
16. Di tutte le fasi della procedura deve essere redatto apposito verbale.
17. Per quanto non disciplinato nel presente articolo, si fa rinvio alla normativa contenuta nel presente regolamento per le altre selezioni.
18. Il personale assunto tramite mobilità non potrà ottenere il nulla osta al trasferimento presso altre amministrazioni pubbliche se non decorsi due anni dall'assunzione presso il Comune di Loiri Porto San Paolo, salvo gravi e giustificati motivi e fatta salva in ogni caso la discrezionalità dell'Amministrazione nel concedere o meno il nulla osta.

Art. 52 - Posti a part-time

1. Le procedure previste nel presente Regolamento per il reclutamento di personale a tempo pieno, nonché i requisiti di accesso e le prove di selezione contemplati dallo stesso, valgono anche per la copertura di posti di dotazione organica od assunzioni a tempo parziale.
2. Per la copertura di posti part-time possono essere utilizzate le graduatorie di selezioni pubbliche per la copertura di posti, di eguale categoria e profilo professionale, a tempo indeterminato ed a tempo pieno, previo assenso del candidato utilmente collocato in graduatoria.

3. In caso di nuova assunzione di personale a tempo pieno e a tempo indeterminato, è data precedenza - in vigenza della relativa graduatoria – alla trasformazione a tempo pieno del rapporto del personale che avesse già accettato la nomina a tempo parziale per lo stesso profilo professionale e categoria contrattuale.

Art. 53 – Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. L'Amministrazione, nei limiti stabiliti dalla programmazione triennale del fabbisogno del personale e del piano annuale delle assunzioni, può ricoprire i posti vacanti e disponibili nella dotazione organica mediante l'istituto della ricostituzione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 26 del CCNL del 14.09.2000.
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 di cessazione dal servizio per le dimissioni stesse.
3. I dipendenti possono presentare domanda scritta per la ricostituzione del rapporto di lavoro, senza i limiti temporali di cui al precedente comma, 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 alla determinazione positiva e motivata espressa dell'Amministrazione.
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 alla categoria, compresa la posizione economica orizzontale e profilo rivestiti al momento dell'interruzione del precedente rapporto di lavoro, con esclusione della retribuzione individuale di anzianità e di ogni altro assegno personale, anche a carattere continuativo e non riassorbibile.

Art. 54 – Utilizzo delle graduatorie di altri enti locali

1. L'Amministrazione, nei limiti stabiliti dalla programmazione triennale del fabbisogno del personale e del piano annuale delle assunzioni, può ricoprire posti vacanti e disponibili nella propria dotazione organica mediante l'utilizzo delle graduatorie di selezioni pubbliche approvate da Enti appartenenti al comparto Regioni ed Autonomie Locali ubicati nel territorio della Regione Sardegna.

2. La graduatoria deve riguardare procedure selettive indette per la copertura di posti della stessa categoria contrattuale e con profilo professionale analogo e attinente a quello del posto da coprire.
3. L'utilizzo della graduatoria potrà essere fatta solamente previa stipula di apposita convenzione tra le Amministrazioni interessate, convenzione che, di norma, deve essere sottoscritta prima della pubblicazione della graduatoria finale della selezione.
4. Solamente in casi eccezionali, per garantire, attraverso figure professionali indispensabili, servizi essenziali alla cittadinanza, limitatamente al tempo necessario a ricorrere a forme alternative di reclutamento, si potrà ovviare alla preventiva stipula della convenzione, che potrà pertanto avvenire nonostante la pubblicazione della relativa graduatoria dalla quale intende attingersi sia già avvenuta, dando adeguate motivazioni negli atti corrispondenti.

Art. 55 – Utilizzo graduatorie del Comune di Loiri Porto San Paolo da parte di altri enti locali

1. Il Comune di Loiri Porto San Paolo potrà stipulare apposita convenzione per consentire l'utilizzo delle graduatorie di procedure selettive effettuate dallo stesso, ancora valide a termine di legge, da parte di enti appartenenti al comparto Regioni ed Autonomie Locali ubicati nel territorio della Regione Sardegna che ne facciano richiesta prevedendo che:
 - a. nel bando di selezione, predisposto dal Comune di Loiri Porto San Paolo, a garanzia della trasparenza, sia stata inserita la previsione di tale eventuale utilizzo da parte di altri enti locali;
 - b. la stipulazione del contratto individuale di lavoro con ente diverso dal Comune di Loiri Porto San Paolo comporterà lo scorrimento della graduatoria e, conseguentemente, l'eventuale ulteriore assunzione a tempo determinato o indeterminato dovrà avvenire con il candidato successivo utilmente collocato in graduatoria.
 - c. La rinuncia dei beneficiari comporta la perdita della priorità, consentendo lo scorrimento dei candidati successivamente collocati in graduatoria, sino a colui che si rende disponibile all'assunzione.

CAPO II

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Art. 56 - Assunzioni a tempo determinato

1. L'Amministrazione Comunale può procedere alla costituzione di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, sia pieno che parziale, nei casi, nei limiti e secondo le modalità previsti dalla disciplina legislativa, statutaria, regolamentare e contrattuale vigente in materia.
2. Ai fini di cui al comma 1 possono essere indette selezioni per l'eventuale assunzione a termine delle figure professionali di cui presumibilmente l'Amministrazione necessita nel triennio successivo. Per tali selezioni possono essere definite procedure semplificate in deroga alle disposizioni contenute nel presente Regolamento, tenuto anche conto delle esigenze e della speditezza del procedimento, fatti comunque salvi, i criteri generali previsti dal vigente ordinamento giuridico generale in materia di accesso.
3. La costituzione di rapporti a tempo determinato avviene con le seguenti forme:
 - a) per i profili professionali per l'accesso ai quali sia prescritto il solo requisito della scuola dell'obbligo, l'Ente deve ricorrere alle graduatorie del Centro servizi per il lavoro, attraverso una richiesta numerica, suddivisa per categorie e profili professionali dei dipendenti da acquisire.
 - Nei casi in cui sussista urgente necessità di evitare gravi danni alle persone, alla collettività o ai beni pubblici o di pubblica utilità, l'Ente può procedere all'assunzione diretta di lavoratori iscritti presso il Centro servizi per il lavoro, con le modalità previste dalla normativa vigente.
 - b) per i profili professionali ascrivibili alle categorie superiori (B/3, C, D), mediante:
 - utilizzo di graduatorie di selezioni pubbliche, in corso di validità;
 - formulazione di graduatorie predisposte sulla base di selezioni per prova e/o per titoli. I requisiti per gli aspiranti sono quelli previsti per la copertura del posto mediante selezione pubblica per l'assunzione a tempo indeterminato. L'avviso di reclutamento deve riportare le norme, in quanto compatibili, previste per il bando di selezione pubblica per l'assunzione a tempo indeterminato. La Commissione preposta procede alla formazione della graduatoria sulla base delle disposizioni valide per le selezioni pubbliche a tempo indeterminato.

Detta graduatoria ha una validità stabilita, di volta in volta, nei bandi di selezione;

- utilizzando graduatorie di altri enti locali, previo assenso dell'Amministrazione interessata all'utilizzo della sua graduatoria, stipulando preventivamente apposita convenzione, salvo quanto stabilito dal comma 4 dell'art. 54.

4. Il lavoratore, assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato, viene sottoposto ad un periodo di prova di due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In qualunque momento di detto periodo, ciascuna delle due parti potrà recedere dal rapporto, senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva di preavviso, fatti salvi i periodi di sospensione contrattualmente previsti. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove originato dal Comune deve essere motivato.
5. L'assunzione a tempo determinato di personale presso questo Comune nella stessa categoria e profilo professionale non potrà avere una durata complessiva superiore a 3 anni o al diverso termine previsto dalla normativa vigente al tempo in cui si ricorrere a detta modalità di assunzione.

Art. 57 - Assunzioni a tempo determinato per motivi d'urgenza

1. Al fine di evitare gravi danni alle persone, alla collettività o ai beni pubblici o di pubblica utilità, o per causa di forza maggiore, che comportino assunzioni di durata inferiore a sessanta giorni, l'Amministrazione, motivandone l'urgenza, può procedere ad assunzioni dirette dei lavoratori comunque iscritti nell'elenco anagrafico del Centro servizi per il lavoro competente per territorio.
2. Nel caso in cui la prestazione lavorativa richiesta per motivi d'urgenza dovesse protrarsi, per motivi imprevisi ed imprevedibili, oltre i sessanta giorni massimi previsti, l'Amministrazione è tenuta alla pubblicazione della domanda di lavoro e a coprire i posti secondo le procedure di reclutamento previste nel presente regolamento, sostituendo i lavoratori eventualmente assunti per via diretta.

Art. 58 – Reclutamento di personale per la costituzione di uffici di supporto alla direzione politica

1. L'amministrazione può prevedere, anche per esigenze di breve periodo, l'istituzione di uffici di *staff* a supporto del Sindaco e/o della Giunta.

2. Oltre che con personale interno, tale ricorso può avvenire mediante nomina fiduciaria del Sindaco o della Giunta di unità esterne selezionate mediante comparazione di *curricula* e colloquio attitudinale.
3. La durata del contratto non può superare quella prevista per l'espletamento del mandato elettivo del Sindaco.
4. Qualora detto mandato dovesse interrompersi, per qualunque motivo, prima della scadenza naturale, il rapporto di lavoro instaurato con il personale esterno di *staff* si intende automaticamente risolto in concomitanza con la suddetta interruzione, anche nel caso in cui il termine iniziale del contratto risulti non ancora scaduto.

Art. 59 - Copertura posti di Responsabile di posizione organizzativa e di alta specializzazione a tempo determinato

1. I posti di responsabile di posizione organizzativa o di elevata specializzazione possono essere coperti mediante selezione con la costituzione di rapporti a tempo determinato, nell'osservanza dei requisiti richiesti dal vigente ordinamento professionale di cui al CCNL del 31.03.1999 per l'accesso dall'esterno.
2. L'Amministrazione può, altresì, stipulare al di fuori della dotazione organica ed esclusivamente in assenza di analoghe professionalità presenti all'interno dell'Ente, contratti per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato con personale da iscriversi a qualifiche para-dirigenziali, alta specializzazione o funzionari dell'ex area direttiva, in misura non superiore al 5 per cento della dotazione organica dell'Ente, arrotondando il prodotto all'unità superiore o ad una unità lavorativa, qualora l'organico dell'Ente risulti inferiore alle venti unità.
3. La scelta del titolare di posizione organizzativa o della figura altamente specializzata è effettuata dal Sindaco, previa deliberazione della Giunta comunale e previa formazione di una *short list* da parte del Responsabile del Servizio Personale.
4. L'avviso pubblico per la formazione della *short list* conterrà, sulla base di quanto deliberato dall'organo esecutivo, i criteri selettivi che portano alla scelta del candidato.
5. Nella stessa delibera giuntale si potrà demandare la selezione del candidato, in luogo della nomina sindacale, ad apposita commissione giudicatrice.
6. Il conseguente rapporto di lavoro non può avere una durata superiore al mandato del Sindaco e non può essere instaurato con soggetti privi di adeguato titolo accademico.

Art. 60 - Comando da altri Enti

1. Qualora ricorrano esigenze temporanee ed eccezionali di servizio o quando sia richiesta una specifica competenza, l'Amministrazione può ricorrere all'assegnazione temporanea di personale di altre pubbliche Amministrazioni.
2. L'assegnazione è disposta per un periodo non superiore ad un anno, rinnovabile per un altro anno.
3. Alla retribuzione del personale in comando provvede l'Ente di appartenenza, salvo rimborso da parte dell'Amministrazione comunale utilizzatrice. L'Ente utilizzatore potrà corrispondere direttamente all'interessato eventuali compensi per incarichi di responsabilità e quelli relativi alla retribuzione di risultato o di produttività.

Art. 61 - Forme contrattuali flessibili e atipiche

1. Nel rispetto delle disposizioni sul reclutamento e della programmazione del fabbisogno di personale è previsto il ricorso a forme contrattuali flessibili del personale quali il contratto di formazione e il contratto di somministrazione a tempo determinato attraverso accreditate Agenzie del lavoro, secondo le vigenti forme previste dalle leggi e dai CCNL di comparto vigenti in materia e nel rispetto delle norme di scelta dei contraenti.
2. L'Ente potrà inoltre ricorrere a incarichi esterni sotto forma di collaborazioni coordinate e coordinative, previa specifica regolamentazione interna e previa programmazione annuale del Consiglio comunale, nel rispetto delle prescrizioni normative di rango superiore statuite in materia.
3. Le suddette procedure di reclutamento dovranno essere espletate assicurando il rispetto delle norme di evidenza pubblica e i principi prescritti in materia.

TITOLO V

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 62 - Procedure selettive in collaborazione con altri Enti

1. L'Amministrazione, nel caso debba procedere ad effettuare selezioni per identiche professionalità della stessa categoria, può stabilire di svolgere un'unica procedura selettiva con altre Amministrazioni o Enti, previa stipula di apposita convenzione.
2. Nel caso si stabilisca di effettuare un'unica procedura selettiva, le fasi del procedimento di cui all'articolo 11 del presente Regolamento, sono precedute dall'approvazione da parte degli Enti interessati di una convenzione.
3. La convenzione dovrà stabilire le forme di consultazione degli Enti, la gestione delle procedure selettive, le modalità di utilizzo della graduatoria, nonché le modalità di ripartizione degli oneri derivanti dall'espletamento della procedura selettiva.

Art. 63 - Trasparenza Amministrativa nei procedimenti selettivi

1. I candidati hanno facoltà di esercitare il diritto di accesso agli atti del procedimento selettivo ai sensi della Legge N. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e del Decreto del Presidente della Repubblica N. 184/2006, nonché di quanto disposto in materia dalle norme interne dell'Ente.
2. I verbali della Commissione giudicatrice possono costituire oggetto di richiesta di accesso da parte di coloro che vi hanno interesse per la tutela di situazioni giuridicamente rilevanti. I candidati di procedure selettive, che hanno diritto di accesso ai documenti, possono, non solo prendere visione, ma anche ottenere copia degli elaborati degli altri candidati, a proprie spese.
3. Qualora il diritto di accesso riguardi atti di selezioni non ancora terminate, per tutelare la speditezza delle operazioni selettive, l'Amministrazione ha la facoltà di differire l'accesso ai documenti dopo la chiusura delle procedure selettive stesse.
4. Il diritto d'accesso avviene in ogni caso mediante il contemperamento con le esigenze derivanti dal rispetto delle norme di riservatezza dei controinteressati prescritte dall'ordinamento comunitario e nazionale.
5. Al fine di garantire la massima trasparenza delle procedure concorsuali, l'Ente pubblica sul proprio sito ufficiale tutti gli atti relativi, sia pure nel rispetto delle prescritte norme sulla riservatezza dei dati personali.

Art. 64 - Trattamento dati personali

1. Tutti i dati forniti dai candidati in relazione alla procedura selettiva saranno trattati per le finalità connesse e strumentali alla selezione stessa ed alla eventuale stipula e gestione del contratto di lavoro, nel rispetto delle disposizioni vigenti.

Art. 65 - Abrogazioni

1. Dalla data di entrata in vigore del presente Regolamento sono abrogate tutte le norme regolamentari, precedentemente vigenti, incompatibili con le materie disciplinate dallo stesso.

Art. 66 - Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento è pubblicato per quindici giorni consecutivi all'Albo Pretorio, una volta divenuta esecutiva la deliberazione di approvazione ed entra in vigore il giorno successivo a quello ultimo di pubblicazione.