



REGOLAMENTO PER L'ACCESSO AGLI IMPIEGHI

Approvato con deliberazione di G.C. n. ____ del _____

CAPO I

Art. 1 Ambito di applicazione ..

Art. 2 Forme di accesso

Art. 3 Modalità selettive

Art. 4 Programmazione dei f abbisogni..

Art. 5 Modalità di copertura dei posti mediante selezioni esterne.

Art. 6 Procedure selettive verticali e interne

Art. 7 Criteri di determinazione dei requisiti speciali per l'accesso alle procedure selettive interne e modalità selettive

CAPO II AVVISO DI SELEZIONE

Art. 8 Avviso di selezione

Art. 9 Pubblicazione dell'avviso

Art. 10 Domanda di ammissione alla selezione

Art. 11 Modalità di presentazione della domanda e dei documenti

CAPO III COMMISSIONI GIUDICATRICI

Art. 12 Commissioni giudicatrici

Art. 13 Insiadamento della commissione

Art. 14 Incompatibilità

Art. 15 Ordine dei lavori

Art. 16 Modalità di assunzione delle decisioni

CAPO IV CRITERI DI VALUTAZIONE DEI TITOLI

Art. 17 Titoli valutabili nelle selezioni

Art. 18 Punteggio

Art. 19 Valutazione dei titoli

Art. 20 Valutazione dei titoli di studio

Art. 21 Valutazione dei titoli di servizio e del servizio militare

Art. 22 Valutazione dei titoli vari

Art. 23 Valutazione Curriculum

Art. 24 Valutazione delle prove d'esame

CAPO V PROCEDURE E PROVE SELETTIVE

Art. 25 Ammissione dei candidati

Art. 26 Calendario delle prove selettive

Art. 27 Modalità di svolgimento delle prove scritte

Art. 28 Modalità di svolgimento delle prove pratico-applicative

Art. 29 Valutazione degli elaborati di cui alle prove scritte o teorico-pratiche

Art. 30 Colloquio

CAPO VI CONCLUSIONE DELLE PROCEDURE SELETTIVE

Art. 31 Approvazione e utilizzo delle graduatorie

Art. 32 Applicazione dei titoli di preferenza

Art. 33 Assunzioni in servizio

Art. 34 Periodo di prova

CAPO VII RECLUTAMENTI SPECIALI

Art. 35 Assunzioni operate ai sensi dell'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56

Sezione II Assunzioni di soggetti riservatari

Art. 36 Assunzioni obbligatorie di soggetti appartenenti a categorie protette

Sezione III Reclutamenti a tempo determinato

Art. 37 Rapporti di lavoro a tempo determinato

Art. 38 Casi speciali di selezione per la costituzione di rapporti a tempo determinato

Sezione IV Reclutamenti stagionali

Art. 39 Rapporti di lavoro stagionali

Art. 40 Selezioni per la costituzione di rapporti di lavoro stagionali

Sezione V Selezioni interne

Art. 41 Principi di selezione interna

Art. 42 Disciplina delle progressioni verticali

Art. 43 Prima individuazione dei profili professionali interessati da procedimenti di selezione interna

CAPO VIII NORME SPECIALI, TRANSITORIE E FINALI

Art. 44 Trasparenza amministrativa nei procedimenti concorsuali

TITOLO I

RECLUTAMENTO, SELEZIONI E PROGRESSIONI

CAPO I

NORME GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente Titolo disciplina l'accesso all'impiego presso l'ente e lo sviluppo professionale del personale dipendente dall'Amministrazione Comunale.

Art. 2

Forme di accesso

1. Le forme d'accesso all'impiego sono determinate conformemente alle previsioni recate dagli articoli 35 e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 3

Modalità selettive

1. Nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di personale l'Amministrazione Comunale provvede alla copertura dei posti disponibili tramite le seguenti modalità:

a) procedure selettive esterne per esami, per titoli o per titoli ed esami. Il tipo di procedura viene stabilita dal Responsabile di servizio nel bando.

b) mobilità fra enti; Competente a giudicare è la Commissione di cui all'art. 12 a seguito di colloquio che sarà valutato secondo i seguenti elementi, attribuendo un punteggio massimo a fianco di ciascun candidato:

- | | |
|--|-------------|
| ✓ Preparazione professionale specifica | max punti 3 |
| ✓ Grado di autonomia nell'esecuzione del lavoro | max punti 3 |
| ✓ Conoscenza delle tecniche di lavoro o di procedure predeterminate necessarie all'esecuzione del lavoro | max punti 3 |

Il colloquio si intende superato in presenza di un punteggio minimo di 5 punti.

c) procedure selettive interne per progressione verticale, finalizzate al passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore, nel limite dei posti vacanti della dotazione organica di tale categoria che non siano stati destinati all'accesso dall'esterno;

d) procedure selettive interne per progressione riservata, intese alla copertura dei posti vacanti dei profili caratterizzati da una professionalità acquisibile esclusivamente all'interno dell'Amministrazione;

e) procedure selettive interne per progressione infra-categoriale, volte alla copertura dei posti vacanti afferenti a particolari profili professionali delle categorie B e D (posizioni iniziali B3 e D3 del vigente sistema di classificazione del personale dipendente). Il presente regolamento disciplina la copertura dei posti disponibili tramite le modalità di cui ai punti a), c), d), e) ;

2. Le procedure di assunzione 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 è 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 selettive esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari dell'amministrazione comunale o di altra amministrazione, docenti ed estranei alle medesime, 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.

3. I principi selettivi di cui al precedente comma sono come di seguito compendiate con riferimento al vigente ordinamento giuridico recato dall'art. 36 del decreto legislativo 165/2001 e successive modifiche ed 4 integrazioni:

a) Adeguata pubblicità della selezione (art. 36, comma 3, lett. a) d. lgs. n. 165/01)

b) Imparzialità delle modalità di svolgimento della selezione (art. 36, comma 3, lett. a), d. lgs. n. 165/01)

c) Economicità delle modalità di assolvimento selettivo (art. 36, comma 3, lett. a), d. lgs. n. 165/01)

d) Celerità di svolgimento selettivo (art. 36, comma 3, lett. a), d. lgs. n. 165/01)

e) Automazione, ove opportuno, della selezione, anche di tipo preventivo (art. 36, comma 3, lett. a), d. lgs. n. 165/01)

f) Oggettività dei meccanismi selettivi (art. 36, comma 3, lett. b) d. lgs. n. 165/01)

g) Trasparenza dei meccanismi selettivi (art. 36, comma 3, lett. b) d. lgs. n. 165/01)

h) Idoneità dei meccanismi selettivi a verificare i requisiti attitudinali e professionali (art. 36, comma 3, lett. b) d. lgs. n. 165/01)

i) Osservanza delle pari opportunità (art. 36, comma 3, lett. c) d. lgs. n. 165/01)

j) Composizione delle commissioni selettive esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso (art. 36, comma 3, lett. e) d. lgs. n. 165/01).

Art. 4

Programmazione dei fabbisogni

1. Le determinazioni relative all'avvio delle procedure selettive di cui all'art. 4 sono adottate dall'Amministrazione Comunale sulla base della programmazione triennale dei fabbisogni di personale deliberata ai sensi dell'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dell'art. 35, comma 4, del decreto legislativo n. 165/01.
2. La Giunta Comunale adotta annualmente, in coerenza con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennali e col bilancio pluriennale, il programma dei fabbisogni di personale e del relativo sviluppo professionale anche su base annuale e triennale. Il programma triennale definisce, in conformità ai programmi e agli obiettivi da attuare e alle politiche di gestione dei servizi adottate, le risorse economiche da destinare alla gestione, all'acquisizione, allo sviluppo ed alla formazione del personale e la loro ripartizione tra i responsabili dei Settori. Il piano annuale consiste in un'apposita pianificazione operativa a mezzo della quale le risorse economiche assegnate per la gestione e lo sviluppo del personale vengono tradotte in modalità selettive, formative e di progressione professionale, sia verticale che riservata, individuando, per ciascun Settore, il personale da assumere distinto per categoria e profilo professionale, le specifiche procedure di reclutamento o di progressione da adottare, le posizioni funzionali interessate da processi di sviluppo professionale, gli eventuali interventi formativi da operare e le azioni di sviluppo professionale da apprestare.
3. Il piano annuale delle acquisizioni e dello sviluppo di professionalità di cui al comma precedente è comunicato alle OO.SS., secondo le modalità previste dal vigente C.C.N.L. del comparto Regioni - Autonomie locali.

Art. 5

Modalità di copertura dei posti mediante selezioni esterne

1. Per la costituzione di rapporti individuali di lavoro tramite procedure selettive esterne sono richiesti i seguenti requisiti generali:
 - a) cittadinanza italiana o cittadinanza di uno degli Stati membri della Unione Europea, fatte salve le eccezioni di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 7 febbraio 1994, pubblicato sulla G.U. del 15.02.1994, Serie Generale, n. 61.

- b) I cittadini degli Stati membri della U.E. devono, inoltre, possedere i seguenti requisiti:
 - c) godere dei diritti civili e politici negli Stati di appartenenza o provenienza;
 - d) essere in possesso, fatta eccezione della titolarità della cittadinanza italiana, di tutti gli altri requisiti previsti dall'avviso di selezione;
 - e) avere adeguata conoscenza della lingua italiana;
 - f) Salvo che i singoli ordinamenti non dispongano diversamente, sono equiparati ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica;
 - g) età non inferiore agli anni diciotto alla data di scadenza del bando, fatte salve particolari disposizioni normative, anche contrattuali, che prescrivano limiti minimi d'accesso inferiori agli anni diciotto, se compatibili con la natura e l'oggetto dello specifico rapporto d'impiego;
 - h) Per l'ammissione ai concorsi a posti appartenenti ai profili di agente di P.M., in considerazione della peculiare natura del servizio, il limite massimo d'età è fissato in un'età non inferiore ai 18 anni e non superiore ai 41 anni (il limite massimo di età è da intendersi che alla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande di ammissione al concorso non devono essere stati compiuti i 42 anni) con esclusione di qualsiasi elevazione.
 - i) specifica idoneità psico-fisica all'impiego, con facoltà d'esperire appositi accertamenti da parte dell'Amministrazione;
 - j) assenza di cause d'impedimento al godimento dei diritti civili e politici;
 - k) regolare situazione nei confronti degli obblighi di leva, laddove espressamente previsti per legge;
 - l) assenza di validi ed efficaci atti risolutivi di precedenti rapporti d'impiego eventualmente costituiti con pubbliche amministrazioni a causa d'insufficiente rendimento o per produzione di documenti falsi o affetti da invalidità insanabile;
 - m) assenza di cause ostative all'accesso eventualmente prescritte ai sensi di legge per la costituzione del rapporto di lavoro.
2. In relazione alla categoria contrattuale di ascrizione della professionalità per la quale viene effettuata la selezione sono, inoltre, richiesti i seguenti requisiti speciali:
- Titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno:
- a) categoria A: licenza di scuola dell'obbligo (il conseguimento della licenza elementare in data anteriore al 1962 equivale al conseguimento, dopo la suddetta data, della licenza di scuola media inferiore)
 - b) categoria B: posizione giuridica B1: licenza di scuola dell'obbligo ed eventuale attestato di qualifica professionale afferente alle funzioni caratterizzanti la posizione professionale e/o particolari abilitazioni e/o esperienze professionali; posizione giuridica B3 diploma di scuola media superiore di 2° grado

- c) categoria C: diploma di scuola media superiore di secondo grado
- d) categoria D, diploma di laurea di vecchio ordinamento o diploma di laurea specialistica o laurea triennale afferenti alle attribuzioni caratterizzanti la posizione professionale ed eventuali particolari abilitazioni e/o esperienze professionali
3. Nel caso di selezione per la quale è richiesto un titolo di studio specifico, l'eventuale titolo di studio superiore posseduto non viene valutato ai fini dei requisiti di ammissibilità.
4. Tutti i requisiti richiesti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nell'avviso di selezione per la presentazione delle domande.
5. Le procedure selettive esterne devono prevedere le seguenti tipologie di prove, distinte per ciascuna categoria professionale contrattualmente definita
- a) per l'accesso alle categorie A e B, posizione economico-giuridica 1, l'idoneità del candidato alle funzioni che risulta chiamato ad assolvere è valutata tramite l'effettuazione di un'unitaria ed apposita prova pratico-attitudinale, anche scritta, di praticità e/o abilità afferente all'assolvimento delle particolari funzioni relative alla posizione lavorativa da assolvere. La prova si intende superata qualora il candidato abbia riportato complessivamente una votazione di almeno 21/30 o equivalente;
- b) per l'accesso alle categorie B, posizione giuridica 3, e C, l'idoneità del candidato alle funzioni da assolvere è accertata tramite l'espletamento di tre distinte prove di carattere pratico-attitudinale, costituite da due prove scritte di cui una teorica pratica inerente allo svolgimento delle funzioni caratterizzanti la specifica posizione messa a selezione e da un colloquio su aspetti di praticità operativa inerenti alla posizione messa a selezione. Conseguono l'idoneità i candidati che abbiano riportato in ciascuna delle due prove una votazione di almeno 21/30 o equivalente;
- c) per l'accesso alla categoria D, posizioni economico-giuridiche 1 e 3, l'idoneità del candidato allo svolgimento di funzioni di carattere multi-specialistico sarà valutata tramite l'effettuazione di tre distinte prove: due prove scritte a contenuto teorico e/o pratico inerenti alle particolari funzioni caratterizzanti la posizione e un colloquio su profili pratico-applicativi ed attitudinali dell'attività da assolvere. I voti sono espressi, di norma, in trentesimi. Conseguono l'ammissione al colloquio i candidati che abbiano riportato in ciascuna delle prove a contenuto teorico e/o pratico una votazione di almeno 21/30 o equivalente. Il colloquio verte sulle materie oggetto delle prove scritte e sulle altre indicate nell'avviso di selezione e si intende superato con una votazione di almeno 21/30. Il punteggio finale è dato dalla somma della media dei voti conseguiti nelle prove teoriche e/o pratiche e della votazione conseguita nel colloquio.

6. Nell'ambito delle prove previste e in relazione alla categoria per cui si procede alla selezione, dovrà essere accertata, secondo la posizione messa a selezione, la conoscenza dell'uso delle apparecchiature, delle strumentazioni e delle applicazioni informatiche più diffuse e di almeno una lingua straniera.
7. Nei casi in cui l'ammissione a determinati profili avvenga mediante selezione per titoli ed esami, la valutazione dei titoli, previa individuazione dei criteri, è effettuata dopo le prove teoriche e/o pratiche e prima della valutazione delle stesse. Per i titoli non può essere attribuito il punteggio complessivo superiore a 10/30 o equivalente. Nel caso di selezione per titoli ed esami la votazione complessiva è determinata sommando il voto conseguito nella valutazione dei titoli al voto complessivo riportato nelle prove selettive.
8. Ove l'Amministrazione lo ritenga opportuno, può procedere alla pre-selezione dei concorrenti mediante il ricorso a prove (test, quiz o altri strumenti di selezione) psico-attitudinali e/o inerenti alle materie oggetto della selezione, in modo da contenere e calmierare il numero dei partecipanti alle successive prove di selezione. In tal caso l'avviso di selezione dovrà prevedere almeno l'eventualità di esperimento della prova preselettiva e le materie eventualmente oggetto della stessa.

Art. 6

Procedure selettive verticali e interne

1. Le procedure selettive verticali e interne sono attivate:
 - a) per le progressioni verticali, finalizzate al passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore del sistema di classificazione del personale, rispetto a quella di ascrizione, nel limite dei posti vacanti della dotazione organica di tale categoria che non siano stati destinati all'accesso dall'esterno, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del C.C.N.L. 31 marzo 1999
 - b) per le procedure selettive infracategoriali, intese alla copertura dei posti vacanti afferenti a particolari profili professionali ascritti alle categorie B e D (posizioni giuridiche B3 e D3), ai sensi dell'art. 4, comma 1, del C.C.N.L. 31 marzo 1999
 - c) per la copertura di posti vacanti relativi a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisibile esclusivamente all'interno dell'ente, a condizione che l'Ente non versi nelle condizioni strutturalmente deficitarie ai sensi delle vigenti disposizioni, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del C.C.N.L. 31 marzo 1999.
2. Fermi restando i requisiti generali previsti per l'accesso all'impiego dal vigente ordinamento dell'ente, sono individuati, ai sensi delle successive disposizioni, i requisiti speciali da prescriversi per l'accesso nelle posizioni professionali di cui al comma 1, determinati in

funzione del profilo funzionale e della categoria professionale di ascrizione del posto interessato alla procedura selettiva.

3. I requisiti speciali di accesso alle singole procedure selettive, come disciplinati dal presente regolamento, devono essere posseduti, a pena di esclusione dal processo selettivo stesso, alla data di scadenza del termine stabilito, nel relativo avviso di selezione, per la produzione della domanda di ammissione.

Art. 7

Criteria di determinazione dei requisiti speciali per l'accesso alle procedure selettive interne e modalità selettive

1. Alle procedure selettive di cui all'art. 6, comma 1, lettera a), sono ammessi i dipendenti ascritti alla categoria professionale immediatamente inferiore a quella di destinazione in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria di destinazione o del titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, con un'anzianità di servizio maturata, in posizioni riconducibili alla categoria professionale immediatamente inferiore.
2. Alle procedure selettive di cui all'art. 6 comma 1, lettera b), sono ammessi i dipendenti ascritti alla stessa categoria di destinazione, nelle posizioni giuridiche rispettivamente B1 e D1, in possesso:
 - a) del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla posizione infracategoriale di destinazione con un'anzianità di servizio maturata, presso la stessa amministrazione comunale, in posizioni riconducibili alla stessa categoria professionale di quella di appartenenza del posto messo a selezione ed in profilo professionale attinente al posto o propedeutico alla posizione da ricoprire in misura corrispondente a quanto previsto nell'allegato al presente regolamento;oppure
 - b) del titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, con un'anzianità di servizio maturata, presso la stessa amministrazione comunale, in posizioni riconducibili alla stessa categoria professionale di quella di appartenenza del posto messo a selezione ed in profilo professionale attinente al posto o propedeutico alla posizione da ricoprire, in misura corrispondente a quanto previsto nell'allegato al presente regolamento;
3. Alle procedure selettive di cui all'art. 6 comma 1, lettera c), sono ammessi i dipendenti in possesso dei requisiti di cui al precedente comma 1 correlati all'ulteriore requisito della corrispondenza con il profilo professionale propedeutico alla posizione da ricoprire individuato.

4. Per la valutazione dei titoli si rimanda al capo IV relativo ai criteri di valutazione dei titoli .
5. Le procedure selettive interne devono prevedere le seguenti tipologie di prove, distinte per categoria professionale:
 - a) per l'accesso alla categoria B, posizione giuridica B1 l'idoneità del candidato alle funzioni che risulta chiamato ad assolvere è valutata mediante l'esperimento della prova prevista dall'art. 5 c.5 lett.a. Conseguono l'idoneità i candidati che abbiano riportato, nella prova una votazione di almeno 21/30 o equivalente.
 - b) per l'accesso alla categoria B, posizione giuridica B3 l'idoneità del candidato alle funzioni che risulta chiamato ad assolvere è valutata mediante l'esperimento delle prove previste dall'art. 5 c.5 lett.b. Conseguono l'idoneità i candidati che abbiano riportato, in ciascuna delle prove a contenuto teorico e/o pratico, una votazione di almeno 21/30 o equivalente.
 - c) per l'accesso alla categoria C l'idoneità del candidato alle funzioni che risulta chiamato ad assolvere è valutata mediante l'esperimento delle prove previste dall'art. 5 c.5 lett.b. Conseguono l'idoneità i candidati che abbiano riportato, in ciascuna delle prove a contenuto teorico e/o pratico, una votazione di almeno 21/30 o equivalente
 - d) per l'accesso alla categoria D l'idoneità del candidato allo svolgimento di funzioni di carattere multi-specialistico è valutata attraverso l'esperimento delle prove previste dall'art. 5 c.5 lett.c . Conseguono l'idoneità i candidati che abbiano riportato, in ciascuna delle prove a contenuto teorico e/o pratico, una votazione di almeno 21/30 o equivalente.

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, ultimo periodo, del C.C.N.L. 31 marzo 1999, l'Amministrazione può attivare, per la copertura dei posti vacanti afferenti ai particolari profili delle categorie B e D su posizioni iniziali B3 e D3, procedure selettive analoghe a quelle strutturate per le progressioni verticali ai sensi del presente articolo.

CAPO II

AVVISO DI SELEZIONE

Art. 8

Avviso di selezione

1. L'avviso di selezione viene adottato, in conformità a quanto stabilito nel piano annuale delle assunzioni e dello sviluppo di professionalità, con determinazione del Responsabile del servizio.
2. Il contenuto dell'avviso di selezione ha carattere vincolante per l'Amministrazione, per i concorrenti, per la commissione giudicatrice e per tutti coloro che intervengono nel procedimento concorsuale.
3. L'avviso di selezione deve contenere il termine e le modalità di presentazione delle domande, l'eventuale schema di domanda di partecipazione, nonché l'avviso per la

determinazione del diario e la sede delle prove scritte, pratiche e orali. Deve indicare i requisiti di accesso specificativi rispetto a quelli generali, le materie oggetto delle prove scritte ed orali, il contenuto di quelle pratiche, la votazione minima richiesta per l'ammissione alle prove orali, i criteri di valutazione dei titoli, i titoli che danno luogo a precedenza o preferenza, ovvero le relative indicazioni determinative, le percentuali dei posti riservati, da leggi speciali, a favore di determinate categorie.

4. L'avviso di selezione deve contenere il richiamo alla legge 10 aprile 1991, n. 125, che garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, in attuazione, altresì, del principio di pari opportunità di cui all'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
5. L'avviso deve contenere, altresì, l'indicazione dell'eventuale prova preselettiva che l'Amministrazione intendesse espletare.
6. Nei casi in cui l'Amministrazione debba procedere all'assunzione di disabili ai sensi della legge n. 68/1999, l'avviso di selezione dovrà prevedere speciali modalità di svolgimento delle prove d'esame per consentire ai soggetti suddetti di concorrere in effettive condizioni di parità e di pari dignità con gli altri concorrenti.
7. La proroga, la riapertura del termine di scadenza, la rettifica, nonché la revoca del bando, qualora si ravvisino effettive motivazioni di pubblico interesse, vengono disposte con apposito atto del responsabile del servizio, debitamente ed adeguatamente motivato.
8. Della proroga o riapertura del termine viene data comunicazione al pubblico con le stesse forme e modalità di cui ai precedenti commi; per quanto attiene alle ipotesi di rettifica e di revoca, si procederà con modalità adeguate, previa idonea valutazione dei contenuti oggetto di rettifica e di individuazione, in caso di revoca, di congrue forme di comunicazione della stessa ai candidati già istanti.
9. Di tali provvedimenti e delle relative modificazioni è, comunque, resa informazione alle rappresentanze sindacali unitarie o aziendali.

Art. 9

Pubblicazione dell'avviso

1. La pubblicazione dell'avviso di selezione deve essere effettuata, con le modalità previste dal presente articolo, per la durata minima di:
 - ✓ 30 giorni per le selezioni esterne a tempo indeterminato;
 - ✓ 10 giorni per le selezioni esterne a tempo determinato;

- ✓ 10 giorni per le selezioni interne antecedenti al termine ultimo per la presentazione delle domande di partecipazione.
- 2. Agli avvisi di selezione deve essere fornita la più ampia pubblicità, al fine di assicurare la massima partecipazione possibile.
- 3. L'avviso di selezione, limitatamente alle procedure di accesso dall'esterno a tempo indeterminato, deve essere pubblicato, per estratto, sulla Gazzetta Ufficiale. Per le altre forme di selezione è sufficiente la pubblicazione all'albo pretorio dell'ente e sul sito web del Comune .
- 4. Il Responsabile del servizio competente, disporrà, tempestivamente, tutte le operazioni necessarie affinché, di norma entro il giorno precedente la data di apertura dei termini per la presentazione delle domande, gli avvisi di selezione pubblica a tempo indeterminato:
 - a) siano inviati, a mezzo posta raccomandata, agli Enti ed Associazioni eventualmente stabiliti dalla legge;
 - b) siano inviati, per la pubblicazione nei rispettivi albi, al Comune Capoluogo di Provincia, alla Provincia, ai Comuni limitrofi;
 - c) siano fatti pervenire alle Organizzazioni Sindacali Territoriali maggiormente rappresentative esistenti nell'ambito Provinciale .
- 5. Fatte salve le più ampie forme di pubblicità, dell'avviso di selezione pubblica a tempo indeterminato, può essere stabilita la pubblicazione su uno o più quotidiani, a diffusione regionale e/o locale, mediante inserzioni a pagamento contenenti indicazioni sintetiche relative alla categoria, al numero dei posti, al titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, al termine di scadenza ed all'Ufficio dell'Ente presso il quale può essere richiesta copia integrale dell'avviso.
- 6. Gli avvisi di selezioni interne sono pubblicati, a cura del Responsabile del servizio, all'Albo Pretorio, in modo che ne sia assicurata, nella forma più idonea, la conoscenza da parte di tutti i dipendenti interessati. Copia di tali avvisi viene inviata alla RSU dell'Ente.
- 7. Copia degli avvisi viene rilasciata a tutti coloro che ne fanno richiesta, direttamente od a mezzo posta, presso l'Ufficio dell'Ente preposto al servizio. Nel caso in cui la trasmissione generi una spesa di rilevante entità, questa, previa valutazione del Responsabile del settore competente in materia di personale e previo avviso al richiedente, sarà posta a carico del destinatario stesso.

Art. 10

Domanda di 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, i candidati sono tenuti a fornire.
2. In particolare in tale domanda gli aspiranti, sotto la loro personale responsabilità, devono dichiarare:
 - a) Cognome, nome, luogo e data di nascita;
 - b) Il domicilio o recapito (indirizzo completo) al quale l'Amministrazione Comunale dovrà indirizzare tutte le comunicazioni relative al concorso;
 - c) L'indicazione della selezione alla quale intendono partecipare;
 - d) Il possesso dei requisiti necessari indicati dall'avviso per la partecipazione alla selezione:
 - I. età
 - II. titolo di studio
 - III. eventuali requisiti professionali e/o culturali espressamente richiesti
3. La mancanza o l'incompletezza di una qualunque delle suddette dichiarazioni deve essere sanata dal candidato, anche a mezzo fax, entro 3 giorni dal ricevimento della richiesta di regolarizzazione da parte dell'ufficio competente. La mancata regolarizzazione entro il termine predetto determina l'esclusione dalla selezione.
4. Nella domanda di partecipazione alla selezione il candidato deve, inoltre, dichiarare, ai fini dell'applicazione del diritto di precedenza o preferenza, il titolo che dà diritto a tale beneficio. In particolare, coloro che intendono beneficiare delle precedenze previste dalla legge n. 482/1968 e successivamente, a partire dall'entrata in vigore della stessa, dalla legge n. 68/1999, dovranno dichiarare di essere iscritti negli appositi elenchi previsti dalle normative in oggetto.
5. Non sono soggetti all'imposta di bollo le domande ed i relativi documenti per la partecipazione a selezioni pubbliche.
6. Nelle selezioni per prove e titoli, nella domanda di partecipazione dovranno essere dichiarati, ai sensi della vigente normativa in materia di autocertificazioni e dichiarazioni sostitutive, tutti i titoli utili per la progressione in graduatoria ed allegata l'eventuale documentazione necessaria. I documenti eventualmente presentati dovranno essere in originale o in copia autenticata ai sensi di legge. I titoli dichiarati o presentati dovranno essere stati conseguiti entro i termini di scadenza dell'avviso di selezione e saranno valutati ai soli candidati che hanno partecipato alle prove scritte o pratiche previste dalla selezione. I titoli dichiarati o allegati alla domanda non possono essere ulteriormente integrati né regolarizzati, in fase successiva alla scadenza dell'avviso di selezione.

7. La domanda deve essere sottoscritta dal concorrente, a pena di esclusione. Non è richiesta alcuna autenticazione della sottoscrizione, neppure per le istanze trasmesse a mezzo del servizio postale o di altri mezzi, anche telematici o informatici.

Art. 11

Modalità di presentazione della domanda e dei documenti – Tassa di concorso

1. La domanda di ammissione al concorso pubblico, in busta chiusa, deve essere presentata direttamente o spedita a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento all'Amministrazione Comunale– entro il termine perentorio di trenta giorni a decorrere dalla data di pubblicazione dell'avviso di selezione sulla Gazzetta Ufficiale (GU) per le selezioni esterne a tempo indeterminato, entro il termine stabilito nell'avviso di selezione dalla pubblicazione all'albo pretorio negli altri casi.
2. La data di spedizione delle domande è stabilita e comprovata dal timbro e data dell'ufficio postale accettante, mentre la data di presentazione diretta è comprovata dal timbro datario apposto sulla stessa dal competente Ufficio Protocollo dell'ente.
3. La busta contenente le domande di ammissione ed i documenti deve riportare, sulla facciata in cui è riportato l'indirizzo, l'indicazione: «CONTIENE DOMANDA PER SELEZIONE PUBBLICA» con specificazione della relativa selezione.
4. L'Amministrazione non si assume alcuna responsabilità per la dispersione di comunicazioni dipendenti da inesatte indicazioni del recapito da parte del concorrente, oppure da mancata o tardiva comunicazione del cambiamento di indirizzo indicato nella domanda, né per eventuali disguidi postali o telegrafici o comunque imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o forza maggiore.
5. Nel caso in cui il termine ultimo cada in giorno festivo o di chiusura, per qualsiasi ragione, degli uffici riceventi, il termine stesso deve intendersi prorogato alla successiva giornata lavorativa.
6. Alla domanda di selezione dovrà essere allegata la ricevuta di versamento della tassa di concorso, tranne che nel caso in cui l'Amministrazione intenda espletare procedimenti reclutativi di tipo sperimentale e nell'avviso di selezione venga espressamente esclusa la corresponsione della tassa stessa. La mancata acclusione della ricevuta di versamento della tassa è sanabile, purchè l'originale della ricevuta di versamento della stessa, effettuato entro i prescritti termini, venga trasmesso all'Ente entro sette giorni dalla richiesta di integrazione, a pena di esclusione dalla selezione.
7. L'Amministrazione, ai sensi del presente strumento regolamentare, può prevedere, con indicazione esplicita riportata nell'avviso di selezione, l'adozione di procedure sperimentali, informatiche, telematiche o telefoniche, di presentazione delle domande di selezione, in

deroga ai precedente commi, e conformemente ai principi recati dalla vigente normativa in materia.

8. La tassa di concorso è fissata in € 10,00.

CAPO III

COMMISSIONI GIUDICATRICI

Art. 12

Commissioni giudicatrici

1. La Commissione giudicatrice, per qualsiasi tipologia di selezione, è nominata con determinazione del Responsabile del servizio competente e risulta così composta:
 - a) da un Responsabile di settore dell'Ente, che ne assume la presidenza, ovvero, qualora la selezione riguardi la copertura di posti ascritti alla categoria apicale "D", dal Segretario Generale;
 - b) da 2 esperti dotati di specifiche competenza tecniche rispetto alle materie previste dalla selezione, scelti tra i dipendenti del Comune appartenenti a qualifica superiore alla qualifica richiesta per il posto messo a concorso 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. Nei concorsi di cat. D la commissione è composta oltre che dal Segretario Generale esclusivamente da 2 membri esterni scelti come da periodo precedente.
2. Gli esperti, che siano pubblici dipendenti, preventivamente autorizzati dall'Amministrazione d'appartenenza, devono essere inquadrati in una categoria contrattuale superiore, 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. Le funzioni di segreteria della Commissione sono svolte dal dipendente a tempo indeterminato del Comune, inquadrato almeno nella categoria "C".
5. Per la validità delle adunanze della commissione è sempre necessaria la presenza di tutti i membri effettivi.
6. Quando le prove selettive o preselettive abbiano luogo in più sedi, si costituisce, presso ciascuna sede, un comitato di vigilanza, presieduto da un membro della Commissione, ovvero da un impiegato dell'Amministrazione di categoria non inferiore a quella di

- appartenenza dei membri di commissione ai sensi del presente regolamento, designato dal Presidente di Commissione.
7. Qualora, in relazione all'elevato numero di candidati al concorso o selezione, il Presidente della Commissione Giudicatrice ne faccia richiesta, la Commissione stessa potrà essere integrata da personale addetto all'identificazione dei candidati, preventivamente all'esperimento delle prove, nonché alla vigilanza durante le stesse. Gli impiegati nominati quali Presidente e membri dei comitati di vigilanza sono scelti fra quelli in servizio con apposito atto del Presidente di Commissione.
 8. In relazione a prove di esame che prevedano l'utilizzo di strumentazione informatica, la Commissione potrà essere integrata, su richiesta del Presidente di Commissione, da personale tecnico specializzato che garantisca, durante lo svolgimento delle prove, l'efficienza della strumentazione in uso. Tale disposizione si applica in tutti i casi in cui, per il particolare esperimento di prove selettive, si renda necessaria la presenza di personale specializzato.
 9. Possono essere chiamati a far parte della Commissione componenti aggiunti per le eventuali prove di lingua straniera, per materie speciali, nonché per le prove preselettive, ove previste.
 10. I componenti delle Commissioni, il cui rapporto di impiego si risolva per qualsiasi causa durante l'espletamento dei lavori della Commissione, cessano dall'incarico salvo espressa conferma con apposito atto del Responsabile servizio competente .
 11. Il segretario di commissione ha la responsabilità della custodia degli atti, documenti ed elaborati tutti inerenti alla procedura concorsuale o selettiva in espletamento, conformemente alle indicazioni rese dal Presidente, nonché della redazione dei verbali attestanti le operazioni assolte, per ciascuna seduta, della commissione esaminatrice. Detti verbali sono sottoscritti in calce e siglati in ciascuna pagina da tutti i membri della commissione precedente.

Art. 13

Insedimento della commissione

1. La Commissione giudicatrice, convocata anche senza particolari formalità, si insedia alla data fissata dal Presidente, previo accordo con gli altri membri. Il Presidente della Commissione giudicatrice convoca la prima riunione della stessa di norma entro 10 giorni da quello in cui riceve copia del provvedimento relativo all'ammissione dei concorrenti. Le successive sedute della commissione sono convocate secondo il calendario fissato dalla stessa e con le modalità e i termini dalla medesima stabiliti, dei quali si dà atto a verbale.

2. Nella seduta di insediamento e comunque prima dell'esperimento della prima prova prevista, la Commissione, considerato il numero dei concorrenti, stabilisce il termine del procedimento selettivo e lo rende pubblico con apposito atto.
3. La Commissione, al momento del suo insediamento, verifica preliminarmente, anche per cause di riconsunzione eventuali dei candidati, l'inesistenza di rapporti di parentela od affinità, entro il quarto grado civile, dei suoi componenti fra loro e con i concorrenti ammessi, ai sensi degli artt. 51 e 52 del Codice di procedura civile ed i componenti medesimi sottoscrivono apposita dichiarazione di non sussistenza di situazioni di incompatibilità. I membri, viceversa, che accertino la sussistenza di condizioni d'incompatibilità sono tenuti a darne immediata comunicazione al Presidente. In tal caso i lavori vengono immediatamente sospesi ed il Presidente della Commissione/Responsabile di servizio provvede alla sostituzione del componente incompatibile. Nel caso il Presidente sia il Segretario Generale ne darà comunicazione al Responsabile di servizio competente affinché provveda alla sostituzione.
4. Nel caso in cui un componente sia assente senza averne data documentata giustificazione anche ad una sola convocazione della Commissione, il Presidente deve darne obbligatoriamente comunicazione al Responsabile dell'Ufficio Personale, il quale ne dichiara la decadenza dall'incarico e provvede alla sostituzione. Le operazioni espletate fino a quel momento dalla Commissione restano comunque valide e il nuovo componente partecipa a quelle ancora necessarie per il completamento del procedimento concorsuale. Al momento dell'assunzione dell'incarico egli ha l'obbligo di prendere conoscenza dei verbali delle sedute già tenute e di tutti gli atti del concorso. Dell'osservanza di tale obbligo viene fatto apposito riferimento nel verbale.
5. Decadono dall'incarico e necessitano di sostituzione i componenti nei cui confronti sopravvengano procedimenti penali che determinano limitazioni alla loro libertà personale, condanne od altre cause che comportino la decadenza o l'interdizione dagli Uffici per i quali gli stessi avevano titolo a far parte della Commissione.
6. Ai membri della Commissione, con esclusione del Presidente, nonché al segretario della commissione qualora svolga le funzioni al di fuori dell'ordinario orario di servizio, competono i compensi stabiliti dal DPCM 23 maggio 1995, salve successive modificazioni e aggiornamenti. I dipendenti dell'amministrazione nominati quali membri del Comitato di vigilanza hanno diritto a percepire il trattamento economico ordinario e/o straordinario contrattualmente previsto e determinato.

7. Ai membri che non risiedono nel territorio comunale spetta il rimborso delle spese viaggio per l'accesso alla sede del concorso regolarmente documentate, con esclusione del Presidente di commissione dipendente dell'Ente.
8. I componenti della Commissione Giudicatrice dipendenti dell'Amministrazione Comunale, che partecipano alle sedute della commissione nell'ambito dell'orario di lavoro non hanno diritto a compensi.
9. Per i dipendenti dell'Ente non è richiesta alcuna autorizzazione per la partecipazione a commissioni di concorso se indette dall'ente.

Art. 14

Incompatibilità

1. Nel caso in cui emerga nel corso dei lavori la sussistenza ab origine di uno degli impedimenti di cui al precedente art. 13, le operazioni effettuate sino a quel momento sono annullate d'ufficio con atto del Responsabile competente.
2. Nel caso di incompatibilità sopravvenuta nel corso della procedura concorsuale si procede unicamente alla surrogazione del componente interessato, restando salve le operazioni sino ad allora compiute.
3. I componenti della Commissione non possono svolgere, pena la decadenza, attività di docenza nei confronti di uno o più candidati. Possono essere incaricati dall'Amministrazione Comunale di tenere lezioni o appositi momenti formativi sulle materie previste dagli avvisi di selezione nell'ambito di appositi corsi di preparazione.

Art. 15

Ordine dei lavori

La Commissione giudicatrice osserva il seguente ordine dei lavori:

- 1- Dichiarazione di non sussistenza di incompatibilità fra i componenti;
- 2- Presa d'atto dell'ammissione dei concorrenti alle prove selettive;
- 3- Verifica di non sussistenza di situazioni di incompatibilità fra componenti la commissione e concorrenti;
- 4- Esame degli atti di indizione della selezione, dell'avviso di selezione e delle norme del presente regolamento;
- 5- Determinazione dei criteri per la valutazione delle prove e, se occorra, dei titoli e del curriculum professionale;
- 6- Determinazione, in considerazione del numero dei concorrenti ammessi alla preselezione o alle prove selettive, del termine del procedimento concorsuale e sua idonea pubblicizzazione;

- 7- Esperimento delle prove preselettive, scritte e/o pratiche;
- 8- Valutazione dei titoli dei candidati presentatisi alle prove e attribuzione dei punteggi nel rispetto dei criteri valutativi stabiliti nell'avviso di selezione;
- 9- Valutazione delle prove selettive;
- 10- Comunicazione ai candidati dell'esito delle prove e del punteggio conseguito;
- 11- Espletamento e valutazione del colloquio. Qualora il colloquio si svolga in più giornate, al termine di ciascuna giornata dovrà essere pubblicato il punteggio attribuito ai candidati che hanno sostenuto la prova;
- 12- Formulazione della graduatoria con i punteggi riportati, per ciascuna prova e nel complesso, da ciascun candidato.

Di tutte le determinazioni e delle operazioni effettuate dalla Commissione giudicatrice viene redatto giornalmente apposito verbale sintetico sottoscritto, in ogni pagina, da tutti i Commissari e dal segretario per esteso.

Art. 16

Modalità di assunzione delle decisioni

1. Per la validità delle sedute della Commissione è necessaria la presenza di tutti i suoi componenti.
2. Solo durante lo svolgimento delle prove scritte o teorico/pratiche, qualora le stesse, per la loro natura, non richiedano una valutazione contestuale, i componenti possono assentarsi alternativamente, purché nella sede in cui si svolge la selezione siano costantemente presenti almeno due Commissari o un Commissario e il segretario.
3. L'assegnazione dei punteggi relativi alle prove selettive avviene con votazione palese e contestuale e il voto finale è determinato a maggioranza sulla proposta di voto formulata dal Presidente o da un componente della commissione stessa.
4. In tutte le fasi del procedimento di selezione la Commissione delibera a maggioranza di voti.
5. Tutti i componenti della Commissione, compreso il Presidente, hanno uguale diritto di voto. Il segretario non ha diritto al voto. Il Presidente di commissione ha il compito di dirigere e coordinare l'attività dell'organo presieduto, nonché di intrattenere i rapporti con l'Amministrazione ed i candidati per quanto attiene alle comunicazioni ufficiali relative al concorso o alla selezione.
6. Una volta verbalizzato il risultato della votazione, non possono essere presi in considerazione voti diversi da quelli già espressi. I Commissari possono, comunque, far verbalizzare le loro ragioni e opinioni, nel caso in cui vengano a conoscenza, anche dopo

l'esperimento della votazione, di manifeste irregolarità o illegittimità procedurali, ovvero di qualsiasi altra circostanza rilevante ai fini del procedimento selettivo.

7. Una volta verbalizzate le loro ragioni, nei casi di presunte irregolarità formali o sostanziali o di altri fatti rilevanti ai sensi del precedente comma, i componenti della commissione non possono per ciò solo rifiutarsi, a conclusione della seduta, di sottoscrivere i verbali.

Capo IV

Criteri di valutazione dei titoli

Art. 17

Titoli valutabili nelle selezioni

1. Nei concorsi per titoli o per titoli ed esami, la commissione, dopo aver accertato la non sussistenza di situazioni di incompatibilità di cui ai precedenti articoli, procede alla determinazione delle modalità per la valutazione dei titoli della selezione, senza prendere visione dei documenti dichiarati o presentati e osservando i criteri generali stabiliti dal presente articolo.
2. La valutazione dei titoli, previa individuazione dei criteri, è effettuata dopo le prove scritte, teoriche e/o pratiche e prima che si proceda alla valutazione delle stesse, ai sensi di quanto prescritto dall'art. 16, comma 1, numeri 9), 10) e 11), del presente regolamento.
3. I titoli valutabili per le selezioni esterne si suddividono in quattro tipologie:
 - 1) = Titoli di studio
 - 2) = Titoli di servizio
 - 3) = Curriculum formativo e professionale
 - 4) = Titoli vari e culturali
4. Fermo restando il punteggio massimo complessivo stabilito in 30/30 o equivalente, fatta eccezione per le procedure interne, nell'avviso di selezione è determinata la distribuzione del punteggio nelle varie tipologie di titoli valutabili sulla base delle particolari figure professionali richieste e le modalità di attribuzione.
5. Il periodo di effettivo servizio militare di leva, richiamo alle armi, di ferma volontaria e di rafferma prestato presso le Forze Armate, di cui alla legge 24 dicembre 1986, n. 958, è equiparato al servizio civile prestato presso le pubbliche amministrazioni .
6. Può essere valutato il servizio presso enti pubblici o privati, in funzione della posizione messa a selezione.
7. La valutazione del curriculum professionale è lasciato alla discrezionalità della Commissione Giudicatrice, tenuto conto delle autocertificazioni e della documentazione presentata dal candidato, secondo i criteri di cui al successivo comma.

8. Per i titoli vari, la Commissione stabilisce preventivamente, in linea generale, i titoli cui essa intende dare valutazione, in rapporto ai contenuti del profilo professionale del posto da ricoprire e a tutti gli elementi che essa ritiene apprezzabili al fine di determinare il livello di formazione culturale, di specializzazione o qualificazione del concorrente, anche in rapporto a titoli di preparazione e ad esperienze di lavoro non valutabili nelle categorie precedenti.
9. Sono comunque valutati:
 - a) le pubblicazioni attinenti direttamente o indirettamente ai contenuti professionali del posto a selezione
 - b) le specializzazioni conseguite utilizzabili nel posto a selezione o per lo stesso espressamente richieste
 - c) la frequenza di corsi di perfezionamento od aggiornamento su discipline ed attività professionali attinenti alle funzioni del posto a selezione
 - d) titoli di studio di ordine superiore a quello richiesto per l'ammissione alla selezione, anche non attinenti specificamente alla professionalità richiesta ma, comunque, attestanti generale arricchimento della stessa.
10. La valutazione delle specializzazioni e dei corsi di perfezionamento od aggiornamento di cui alle lettere b) e c) viene effettuata allorchè tali titoli siano documentati da certificazioni rilasciate da Istituzioni pubbliche o da Istituti, Scuole e Centri di formazione pubblici o giuridicamente riconosciuti come tali.
11. L'attribuzione del punteggio riservato al curriculum professionale viene effettuata dalla Commissione dando considerazione unitaria al complesso della formazione ed attività culturali e professionali illustrate dal concorrente nel curriculum presentato, rilevanti ai fini della posizione da ricoprire, che non abbia già dato luogo all'attribuzione di punteggio nelle altre categorie di titoli.
12. Nel caso di concorso per soli titoli, fermi restando i criteri di valutazione di cui al presente articolo, il punteggio a disposizione della Commissione è determinato, ai fini valutativi, in 30/30 o equivalente.
13. Nel caso in cui il dipendente che partecipi a concorso interno o a riserva di posti prevista nel 16 concorso pubblico sia risultato oggetto di applicazione di sanzioni disciplinari nei due anni antecedenti il termine di scadenza per la presentazione della domanda, la commissione giudicatrice attribuisce un punteggio negativo computato come segue:
 - a) il provvedimento applicativo del richiamo verbale o scritto (censura) comporta una riduzione del punteggio complessivo conseguito dal candidato pari a 2/30 o equivalente;

b) il provvedimento applicativo della multa comporta una riduzione del punteggio complessivo conseguito dal candidato pari a 4/30 o equivalente;

c) il provvedimento applicativo della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione comporta una riduzione del punteggio complessivo conseguito dal candidato pari a 6/30 o equivalente.

14. Ai fini di cui sopra, la commissione si avvale di apposita certificazione interna, debitamente prodotta a cura della struttura competente in materia di personale.

Articolo 18

Punteggio

La commissione dispone, complessivamente, dei seguenti punteggi:

a) punti 30 per ciascuna prova scritta;

b) punti 30 per ciascuna prova pratica;

c) punti 30 per la prova orale;

d) punti 10 per i titoli.

Articolo 19

Valutazione dei titoli

Ai fini della valutazione, i titoli sono suddivisi in quattro categorie ed i complessivi 10 punti ad essi riservati dal precedente art. 17 sono così ripartiti:

| | | |
|-----------------|--------------------------------------|----------|
| I Categoria | Titoli di studio | punti: 4 |
| II Categoria - | Titoli di servizio | punti: 4 |
| III Categoria - | Curriculum formativo e professionale | punti: 1 |
| IV Categoria | Titoli vari e culturali | punti: 1 |

La valutazione dei titoli, previa individuazione dei criteri, è effettuata dopo le prove scritte e prima che si proceda alla correzione dei relativi elaborati.

Articolo 20

Valutazione dei titoli di studio

1. I complessivi 4 punti disponibili per i titoli di studio saranno attribuiti come dal prospetto che segue.

✓ Cat. D1

Il titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno : laurea attinente al posto messo a selezione :

| | |
|-------|---------------|
| PUNTI | VOTO IN /1 10 |
| 1 | 66-76 |

| | |
|---|------------------|
| 2 | 77-88 |
| 3 | 89-99 |
| 4 | 100-110 con lode |

✓ Cat. B3 giuridico/C1

Il titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno :diploma di scuola media superiore quinquennale attinente al posto messo a selezione.

| PUNTI | VOTO IN /100 | VOTO IN /60 |
|-------|-----------------|-------------|
| 1 | 60-69 | 36-41 |
| 2 | 70-80 | 42-48 |
| 3 | 81-90 | 49-54 |
| 4 | 91-100 con lode | 55-60 |

✓ Cat. B1

Il titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno :diploma di scuola media inferiore attinente al posto messo a selezione :

| PUNTI | VOTO MEDIANTE GIUDIZIO | VOTO IN /10 |
|-------|------------------------|-------------|
| 1 | SUFFICIENTE | 6 |
| 2 | DESCRETO | 7 |
| 3 | BUONO | 8 |
| 4 | DISTINTO/OTTIMO | 9/10 |

2. Nessun particolare punteggio sarà attribuito al titolo di studio inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno .

Articolo 21

Valutazione dei titoli di servizio e del servizio militare

1. I complessivi 4 punti disponibili per i titoli di servizio sono attribuiti, fino al raggiungimento del punteggio massimo conseguibile nel seguente modo :
 - a) servizio di ruolo o non di ruolo prestato presso pubbliche amministrazioni con funzioni corrispondenti o equiparabili a categorie pari o superiori al posto a concorso, per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi punti 1;
 - b) servizio di ruolo o non di ruolo prestato presso pubbliche amministrazioni con funzioni corrispondenti o equiparabili a categorie inferiori rispetto al posto a concorso - punti 0,50 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi.

- c) servizio prestato in regime di convenzione presso pubbliche amministrazioni con funzioni analoghe a quelle messe a concorso punti 0.10 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi.
2. I servizi con orario ridotto saranno valutati con gli stessi criteri, in proporzione.
 3. I servizi prestati in più periodi saranno sommati tra loro ai fini dell'attribuzione del punteggio.
 4. Il servizio civile e di leva effettivamente prestato è valutato, ai sensi dell'art. 6, comma 3, della legge 08/07/98, n. 230, con lo stesso punteggio attribuito per i servizi prestati negli impieghi civili presso enti pubblici secondo la seguente tabella di equiparazione:

| | |
|--|---------------------|
| 1. Soldato Semplice o Graduato di Truppa | Categorie A - B/1 |
| 2. Sottufficiali | Categorie B/3 - C/1 |
| 3. Ufficiale Categorie | D/1 - D/3 |
 5. Ai fini dell'ammissibilità e della valutazione dei titoli è da considerarsi a tutti gli effetti il periodo trascorso nel servizio civile e di leva in pendenza di rapporto di lavoro.
 6. Nelle progressioni interne il massimo dei punti attribuibili è pari a 3 punti , più 1 punto per l'attività lavorativa svolta nel servizio per il quale è bandita la selezione .

Articolo 22

Valutazione dei titoli vari

1. Sono valutate:
 - a) le pubblicazioni attinenti direttamente o indirettamente i contenuti professionali del posto a concorso: punti1;
 - b) le specializzazioni conseguite utilizzabili per l'espletamento delle funzioni del posto a concorso, comprese le qualificazioni informatiche, o per lo stesso espressamente richieste punti1;
 - c) corsi di almeno 100 ore con attestato finale punti 0.20 per ogni attestazione fino ad un massimo di1;
 - d) attività lavorativa presso privati per attività svolta nella categoria equiparabile a quella del concorso di riferimento per un periodo non inferiore a sei mesi cumulabili: punti0,2;
 - e) l'idoneità in concorsi per titoli ed esami o per esami, relativa a posti di categoria pari o superiore a quella a concorso punti 0.20 per ogni idoneità fino ad un massimo di1
 - f) Ulteriore titolo di studio attinente, di livello superiore a quello richiesto per l'ammissione: 1

- g) Ulteriore titolo di studio non attinente, di livello superiore a quello richiesto per l'ammissione:0,2
2. La valutazione delle specializzazioni e dei corsi viene effettuata allorché tali titoli sono documentati da certificazioni rilasciate da Istituzioni o da Istituti, Scuole e Centri di formazione pubblici dei quali sia pubblicamente nota la validità dell'organizzazione scientifica e della formazione che presso gli stessi viene conseguita.
 3. I punteggi sopra indicati sono cumulabili fino ad un massimo di punti 1 .

Articolo 23

Valutazione del curriculum

Saranno valutati in questa categoria, , tutti gli altri titoli ed esperienze che non siano classificabili nelle categorie precedenti, in rapporto ai contenuti del profilo professionale del posto a concorso e a tutti gli elementi apprezzabili al fine di determinare il livello di formazione culturale, di specializzazione o qualificazione del concorrentepunti 1

Articolo 24

Valutazione delle prove di esame

1. Il superamento di ciascuna delle previste prove di esame è subordinato al raggiungimento di una valutazione di almeno 21/30.
2. Nei concorsi con preselezione per soli titoli sono ammessi alle prove di esame i candidati che si classificano entro il 30° e pari merito all'esito della fase pre-selettiva;
3. Le prove di esame dovranno svolgersi nel seguente ordine:
 - a) prove scritte;
 - b) prove pratiche;
 - c) prove orali.

CAPO V

PROCEDURE E PROVE SELETTIVE

Art. 25

Ammissione dei candidati

1. Scaduto il termine fissato dagli avvisi di selezione per la presentazione delle domande di partecipazione ai relativi procedimenti, il competente Servizio del personale dell'Amministrazione procederà a riscontrare le domande ai fini della loro ammissibilità.
2. Il responsabile del servizio competente cui è ascritto il servizio Personale determina, con proprio provvedimento, l'ammissibilità delle domande regolari e la esclusione di quelle insanabili o inaccoglibili indicando, per ciascuna, le motivazioni di esclusione con specifico ed espresso riferimento al bando, al presente regolamento o, comunque, al vigente ordinamento disciplinante la materia.

3. La completa documentazione del concorso viene, quindi, trasmessa, senza ritardo, al segretario della Commissione giudicatrice.

Art.26

Calendario delle prove selettive

Il calendario delle prove selettive dovrà essere stabilito nel bando di concorso o nello stesso riportato che sarà fissato successivamente.

Art. 27

Modalità di svolgimento delle prove scritte

1. Il giorno stesso e immediatamente prima dello svolgimento di ciascuna prova la Commissione giudicatrice formula una terna di elaborati per ciascuna prova scritta o teorico-pratica, il cui testo viene numerato e racchiuso in altrettante buste sigillate prive di segni di riconoscimento. I contenuti degli elaborati sono segreti e ne è vietata la divulgazione.
2. Ammessi i candidati nei locali in cui deve aver luogo la prova, si procede all'accertamento dell'identità personale dei candidati stessi e alla consegna, a ciascuno di essi, del materiale occorrente per lo svolgimento della prova.
3. In caso di prova scritta i candidati vengono, inoltre, informati che:
 - a) durante le prove non debbono comunicare tra loro, verbalmente o per iscritto, né mettersi in relazione con altri salvo che con i membri della Commissione o con gli incaricati della vigilanza;
 - b) i lavori devono essere scritti esclusivamente, a pena di nullità, su carta portante il timbro d'ufficio ad inchiostro e la firma di due componenti la Commissione giudicatrice;
 - c) i candidati non possono portare carta da scrivere, appunti manoscritti, libri o pubblicazioni di qualunque specie. E' ammessa unicamente la consultazione di dizionari e testi di legge non commentati, preventivamente autorizzati dalla Commissione.
4. Il concorrente che contravviene 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 concorrente, è escluso immediatamente dalla prova a giudizio insindacabile della commissione giudicatrice.
5. Prima dell'inizio di ciascuna prova scritta o teorico-pratica ad ogni candidato sono consegnate, in ciascuno dei giorni di esame:

- a) due fogli vidimati da due componenti la commissione giudicatrice, mediante apposizione di firma sintetica in corrispondenza del timbro ad inchiostro apposto sul foglio
- b) una busta grande e una piccola contenente un cartoncino bianco per l'indicazione delle generalità (nome, cognome, nonché luogo e data di nascita)
- c) una penna con inchiostro di colore uguale per tutti i concorrenti.

Il Presidente avverte i concorrenti che è vietato fare uso di carta, buste e penne diverse da quelle messe a disposizione.

6. Espletate le formalità preliminari, il Presidente invita un candidato a presentarsi per scegliere una delle tre buste contenenti le prove oggetto della selezione, previa constatazione della loro integrità, eventualmente anche sigillatoria. Il Presidente legge, quindi, ad alta voce prima il contenuto della prova della busta prescelta, poi i testi contenuti nelle altre due. Si procede, quindi, alla dettatura o alla distribuzione, previa fotocopiatura, della prova estratta. Infine il Presidente dichiara l'inizio della prova e l'ora in cui la stessa avrà termine.
7. I concorrenti, una volta conclusa la prova o, comunque, scaduto il termine previsto, chiudono gli elaborati nella busta grande nella quale dovranno inserire anche quella, debitamente sigillata, di formato più piccolo e contenente il foglietto con le generalità del candidato.
8. Le buste contenenti gli elaborati, raccolte in apposito plico firmato da tutti i componenti la commissione, sono consegnate al segretario della stessa, che ne cura la custodia fino al momento della valutazione degli elaborati.
9. Qualunque segno di riconoscimento che possa servire ad identificare l'autore dell'elaborato, comporta l'annullamento della prova di esame e l'esclusione dalla stessa a giudizio insindacabile della Commissione.
10. Nel caso in cui la prova selettiva venga svolta in più sedi, le prove svolte dai candidati nelle sedi diverse da quelle della Commissione giudicatrice e i relativi verbali sono custoditi dal Presidente del singolo comitato di vigilanza e da questi trasmessi al Presidente della Commissione giudicatrice con le modalità di cui sopra.
11. Nel caso in cui il bando di selezione preveda lo svolgimento di una prova preselettiva o di una prova attitudinale basata su una serie di quesiti a risposta multipla da risolvere in un tempo predeterminato o altro diverso sistema selettivo basato su domande o quiz, la Commissione giudicatrice, prima dell'inizio della prova, predispone 3 gruppi di domande racchiusi in altrettante buste identiche e prive di contrassegni, fra le quali un candidato, designato dagli altri o, in assenza, dal Presidente, effettuerà la scelta del gruppo che

costituirà oggetto della prova attitudinale. Il testo prescelto viene distribuito ai concorrenti, dopo il sorteggio, a cura della Commissione, fotoriprodotta in modo idoneo per fornire con chiarezza le risposte. Si applicano, per quanto necessario, tutte le altre procedure e disposizioni previste dai commi precedenti del presente articolo.

12. La selezione e valutazione delle risposte fornite nei questionari da ciascun concorrente può essere effettuata con sistemi informativi automatizzati, il cui procedimento deve essere previamente approvato dalla Commissione giudicatrice, alla quale compete di accertare che essi offrano tutti i requisiti di obiettiva attendibilità di risultato e di idoneità di selezione in funzione della posizione professionale da acquisire, e che consentano, altresì, ove ritenuto possibile ed opportuno, di rinviare l'identificazione dei concorrenti al momento in cui tutte le prove siano sottoposte a valutazione ed assegnate le relative votazioni.
13. Nel caso di prova preselettiva, dopo la correzione della stessa, la Commissione provvede alla convocazione dei candidati ammessi alle successive fasi selettive, nonché alla comunicazione di esclusione agli altri candidati. I punteggi riportati nella prova preselettiva non sono considerati utili ai fini della formazione della graduatoria finale.

Art. 28

Modalità di svolgimento delle prove pratico-applicative

1. Per lo svolgimento della prova pratico-applicativa, al fine di garantire uguali condizioni a tutti i candidati, occorre operare in modo che gli stessi possano disporre, in eguale misura, degli stessi materiali, di apparecchiature o strumenti che forniscano le medesime prestazioni, di eguale spazio operativo e di quant'altro necessario allo svolgimento della prova stessa in condizioni di parità effettiva.
2. Laddove, per motivi logistici e/o organizzativi, se ne presenti la necessità, la prova pratica può essere espletata in più sedi e in date diverse.
3. In dipendenza della natura delle prove pratico-applicative l'assegnazione delle votazioni può essere effettuata, da parte della Commissione, anche subito dopo che ciascun concorrente ha sostenuto le stesse, dopo che il medesimo si è allontanato dal locale ove esse hanno avuto luogo e prima dell'ammissione di altro candidato.
4. Nel verbale deve essere riportata una descrizione sintetica delle modalità di effettuazione della prova da parte del candidato, del tempo impiegato e della valutazione attribuita.

Art. 29

Valutazione degli elaborati di cui alle prove scritte o teorico-pratiche

1. In caso di espletamento di due prove scritte e/o teorico-pratiche, la Commissione, ove possibile, procede alla valutazione degli elaborati dopo l'esecuzione di entrambe le prove.
2. La Commissione giudicatrice, verificata l'integrità del plico contenente gli elaborati o, comunque, delle buste degli elaborati qualora non sia stato possibile l'inserimento delle stesse in un unico plico, 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. Al termine della lettura e delle valutazioni di ciascun elaborato di cui alla prima prova scritta o alla prova teorico-pratica, la Commissione riporta su un elenco numerico il voto, in cifre e in lettere, riportato in corrispondenza del numero assegnato all'elaborato stesso.
3. Nel caso di due prove, si procede in modo analogo alla valutazione degli elaborati redatti nel corso della seconda prova.
4. Al termine dell'esame e della valutazione di tutti gli elaborati relativi alle prove, si procede al riconoscimento dei candidati. Per ciascuna prova si procede all'apertura delle buste contenenti le generalità dei candidati, riportando, quindi, il nome e cognome dei vari candidati in corrispondenza del numero assegnato a ciascun elaborato nell'elenco numerico di cui al comma 2.
5. In ipotesi di pluralità di prove o di prove svolte in giorni diversi si applicano le disposizioni di cui all'art. 14, commi 3, 4, 5 e 6, del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487, e successive modifiche ed integrazioni, qui ricettivamente assunto in applicazione.

Art. 30

Colloquio

1. Il colloquio è effettuato nei casi e nei modi previsti dal presente regolamento.
2. L'identificazione dei candidati ammessi al colloquio viene effettuata dalla Commissione prima dell'inizio dello stesso, in base alla visione di un documento legalmente valido esibito dal candidato.
3. L'ordine di ammissione al colloquio viene stabilito prima dell'inizio del colloquio stesso, mediante sorteggio della lettera alfabetica e in occasione dell'espletamento della prova scritta e/o teorico/pratica.
4. Quando il numero dei candidati non consenta l'espletamento del colloquio in una stessa giornata, la Commissione, seguendo l'ordine alfabetico dei cognomi, stabilisce, in rapporto al numero dei concorrenti esaminabili per ogni giornata, le date in cui ciascuno deve presentarsi, comunicando, ad ogni candidato, quella ad esso relativa.
5. Il concorrente che non si presenti al colloquio nel giorno stabilito, si considera rinunciatario e viene escluso dalla selezione. Qualora il colloquio sia programmato in più giornate, il

concorrente che sia impedito da gravi e comprovati motivi ad intervenire alla prova nel giorno prestabilito, può far pervenire al Presidente della Commissione, non oltre l'ora fissata per l'inizio della seduta nel giorno predetto, istanza documentata per il differimento del colloquio ad altra data, entro l'ultimo termine previsto dal programma. La Commissione giudicatrice decide su tale istanza, a suo insindacabile giudizio, dandone avviso con mezzi idonei al concorrente. Se l'istanza viene respinta o il concorrente non è presente alla prova, viene escluso dalla selezione. Se l'istanza viene accolta nella comunicazione viene precisata la nuova data e l'orario della prova.

6. Riguardo all'espletamento del colloquio, la Commissione giudicatrice procede a predeterminare, immediatamente prima dell'inizio della prova, i quesiti da porre ai candidati per ciascuna o per taluna delle materie di esame. I quesiti sono, quindi, rivolti ai candidati stessi secondo criteri predeterminati, che garantiscano l'imparzialità delle prove. Dei criteri e modalità seguite viene dato atto nel verbale.
7. I colloqui devono svolgersi in locali aperti al pubblico, di capienza idonea ad assicurare la massima partecipazione.
8. Terminata la prova di ciascun candidato, la Commissione procede alla valutazione della stessa attribuendole un punteggio, previo allontanamento del pubblico presente.
9. La Commissione, terminati tutti i colloqui della giornata, espone le votazioni conseguite nella sede di espletamento della prova affinché i candidati ne possano prendere visione. Copia della stessa dovrà essere pubblicata nel primo giorno utile nell'Albo Pretorio dell'Amministrazione.

CAPO VI

CONCLUSIONE DELLE PROCEDURE SELETTIVE

Art. 31

1. Il Responsabile del Settore procede, quindi, con proprio atto, all'approvazione dei verbali e della graduatoria della selezione, dopo aver verificato le eventuali dichiarazioni dei candidati e/o gli eventuali documenti inoltrati o acquisiti, attestanti il diritto al beneficio della precedenza o preferenza di legge, ed aver apportato alla predetta graduatoria le eventuali integrazioni formali che si rendessero necessarie. Il Responsabile stesso può, altresì, con proprio atto, rettificare, integrare e/o apportare correttivi, anche sostanziali, alle risultanze della graduatoria, laddove nei verbali della commissione emergono irregolarità, omissioni, errori di calcolo e di trascrizione oltre imperfezioni sanabili.
2. Le graduatorie delle selezioni esterne rimangono efficaci per il periodo stabilito nell'avviso di selezione e, comunque, non oltre il periodo massimo eventualmente fissato da

inderogabili disposizioni legislative in materia. Le graduatorie relative alle selezioni interne esauriscono la propria efficacia al momento della copertura del posto di cui trattasi.

3. Le graduatorie per le assunzioni a tempo indeterminato possono essere utilizzate anche per eventuali assunzioni di personale non di ruolo a tempo determinato per le causali contrattuali previste dal vigente ordinamento giuridico, anche negoziale generale. In tal caso l'avviso di selezione deve riportare tale espressa intenzione dell'Ente, con indicazione delle tipologie costitutive che s'intendono effettuare.
4. La graduatoria finale, approvata dal Responsabile competente, viene affissa all'Albo Pretorio e comunicata a ciascun candidato. Dalla data di ricevimento di tale comunicazione, decorre il termine per l'eventuale impugnativa.
5. La graduatoria di merito rimane efficace, per il periodo temporale previsto dal relativo avviso concorsuale decorrente dalla data della sua approvazione, per l'eventuale copertura, oltre che dei posti originariamente messi a concorso, dei ruoli funzionali che si venissero a rendere successivamente vacanti e/o disponibili, con riguardo alla medesima posizione professionale, nel periodo di operatività della graduatoria stessa.

Art. 32

Applicazione dei titoli di preferenza

1. A parità di merito e di titoli dei concorrenti dichiarati idonei nella graduatoria, la preferenza è determinata nell'ordine:
 - a) dalla minore età anagrafica;
 - b) dal numero dei figli a carico per coniugati e non coniugati;
 - c) dalla maggiore esperienza lavorativa computata su tutto il complessivo pregresso lavorativo del concorrente.

Art. 33

Assunzioni in servizio

1. I candidati dichiarati vincitori sono invitati, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, a presentarsi personalmente presso l'Amministrazione Comunale, entro il termine prescritto nella predetta comunicazione, comunque non inferiore a dieci giorni decorrenti dal ricevimento della stessa, per la stipulazione del contratto individuale di lavoro, la cui efficacia resta, comunque, subordinata all'accertamento del possesso dei requisiti prescritti per l'assunzione all'impiego presso l'Amministrazione di cui al presente regolamento e sono assunti in prova nella posizione professionale e di categoria per la quale risultano vincitori. L'assunzione avviene, comunque, in compiuta applicazione delle disposizioni contrattuali collettive e di quelle recate dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152.

2. Agli assunti all'impiego presso l'Amministrazione si applicano, con riguardo alla produzione dei documenti comprovanti il possesso dei requisiti d'accesso al precedente comma richiamati, le vigenti disposizioni contrattuali e legislative in materia, segnatamente per quanto attiene alle facoltà autocertificative ed autodichiarative, nonché di acquisizione documentale diretta tra enti, ad iniziativa o ad impulso, ammesse dall'ordinamento legislativo regolante tali profili di disciplina.
3. La verifica di cui al comma precedente non è richiesta, di norma, qualora il concorrente sia già dipendente di ruolo dell'Ente.
4. L'Amministrazione, una volta acquisita tutta la documentazione e verificata la regolarità provvede, previe dichiarazioni di rito in ordine alla insussistenza di cause d'incompatibilità professionale o di altra eventuale natura, alla stipulazione del contratto individuale di lavoro con il candidato, ai sensi di quanto disposto dai vigenti contratti collettivi nazionali di categoria.
5. Qualora il vincitore di concorso non ottemperi alle prescrizioni di cui ai precedenti commi, l'Amministrazione Comunale comunica di non dar luogo alla stipulazione del relativo contratto individuale o, se questo è già stato condizionatamente stipulato, l'avvenuta risoluzione dello stesso, fatto salvo il caso in cui il vincitore medesimo non richieda preventivamente ed ottenga, per giustificato e documentato motivo, apposita proroga del termine stabilito, la cui estensione temporale è determinata, dall'Ente, con provvedimento motivato del Responsabile competente, in relazione alla natura della causa impeditiva adottata.
6. La prestazione del servizio militare o del servizio sostitutivo civile costituisce giusta causa di differimento dei termini prescritti e, come tale, la proroga di cui sopra opera di diritto, estendendosi al complessivo periodo d'impossibilità ad adempiere, strettamente conseguente alla causa ostativa in parola.

Art. 34

Periodo di prova

1. Il personale assunto in servizio tramite selezione esterna è sottoposto all'esperimento di un periodo di prova, ai sensi e per gli effetti della vigente normativa contrattuale.
2. La valutazione dell'esperimento, soggetto a monitoraggio trimestrale, rientra nelle ordinarie competenze gestionali del rapporto di lavoro del Responsabile del settore o servizio cui il dipendente interessato risulta funzionalmente assegnato, che vi provvede con apposita relazione da trasmettere alla Giunta Comunale.
3. Il Responsabile che non intenda confermare l'assunzione di un dipendente, ad esso assegnato, per mancato superamento del periodo prova predispone una relazione,

debitamente motivata in fatto, sulle prestazioni svolte dal dipendente medesimo in costanza dell'esperimento della prova e comunica al dipendente la risoluzione del rapporto, allegando, all'atto di recesso, copia della relazione.

CAPO VII

RECLUTAMENTI SPECIALI

SEZIONE I

ASSUNZIONI EX ART. 16, LEGGE N. 56/1987

Art. 35

Assunzioni operate ai sensi dell'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56

1. Le assunzioni per le categorie professionali ed i profili professionali per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, con eccezione delle posizioni professionali sottratte alla presente procedura di reclutamento, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 27 dicembre 1988, sono effettuate conformemente alle disposizioni recate dall'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, con le modalità prescritte dal citato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, così come attuate, specificate ed integrate dalle norme di cui al capo III del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, e successive modifiche ed integrazioni, per le parti applicabili in questa sede da ritenersi richiamate recettivamente.
2. Si applicano, altresì, le prescrizioni portate dal presente regolamento, in quanto compatibili con il sistema dispositivo richiamato nel comma 1.
3. La presente procedura reclutativa si applica limitatamente alle posizioni ascritte alla categoria ed ai profili di cui al comma 1 riservate all'accesso dall'esterno, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del vigente C.C.N.L. 31 marzo 1999.

SEZIONE II

Assunzioni di soggetti riservatari

Art. 36

Assunzioni obbligatorie di soggetti appartenenti a categorie protette

1. Le assunzioni obbligatorie di soggetti appartenenti a particolari categorie protette di cittadini, in particolare quelle di cui alla Legge n. 68/99, avvengono in conformità a quanto disposto dal capo IV del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, e successive modifiche ed integrazioni, come, da ultimo, sostituito dalle prescrizioni recate con decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 1997, n. 246, fatta eccezione per le modalità di pubblicazione della richiesta di avviamento inoltrata all'Ufficio Provinciale del Lavoro, di cui all'articolo 32, comma 1, del ridetto decreto del Presidente della Repubblica 9

- maggio 1994, n. 487, da effettuarsi mediante affissione dell'istanza stessa o di apposito avviso all'albo pretorio dell'Amministrazione Comunale per un periodo non inferiore a quindici giorni, decorrente dalla data di presentazione della richiesta di cui trattasi ed, eventualmente, mediante le diverse forme di pubblicazione di cui al precedente articolo 10.
2. Si applicano, in quanto compatibili con le disposizioni richiamate nel precedente comma, le prescrizioni recate dal presente atto regolamentare.

SEZIONE III

Reclutamenti a tempo determinato

Art. 37

Rapporti di lavoro a tempo determinato

1. L'Amministrazione Comunale può procedere alla costituzione di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, nei casi, nei limiti e secondo le modalità previsti dalla disciplina legislativa, regolamentare e contrattuale vigente in materia.
2. L'Amministrazione Comunale ha facoltà, altresì, di realizzare ulteriori e differenti rapporti di lavoro subordinato a termine, anche sulla base di causali non espressamente determinate dalla disciplina di cui al comma 1, qualora ciò non risulti inderogabilmente precluso dall'ordinamento vigente in materia.

Art. 38

Casi speciali di selezione per la costituzione di rapporti a tempo determinato

1. Ai sensi dell'articolo 92 del decreto legislativo n.267/2000 e nel rispetto dell'art.36 del D.Lgs. n.165/2001, l'Amministrazione Comunale, al fine di assicurare la conservazione di idonei standard quali-quantitativi di erogazione dei servizi pubblici, per esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto dei criteri di speditezza e trasparenza dell'azione di reclutamento, può adottare modalità speciali di selezione per la costituzione di rapporti a tempo determinato:
 - selezione per titoli e colloqui ;
 - selezione per titoli e questionario a risposta multipla;
 - selezione per titoli e questionario a risposta sintetica;
2. Le modalità di cui al precedente comma sono determinate con il provvedimento di indizione della selezione.

Art. 39

Rapporti di lavoro stagionali

1. Fermo quanto prescritto dall'articolo 35, l'Amministrazione Comunale, all'occorrenza, può procedere alla costituzione di rapporti di lavoro stagionali, nei casi e secondo le modalità previsti dalla disciplina legislativa, regolamentare e contrattuale vigente in materia.

Art. 40

Selezioni per la costituzione di rapporti di lavoro stagionali

1. Alle selezioni finalizzate al reclutamento stagionale di personale dipendente si applica la disciplina di cui al presente Titolo, Capi I e II, in quanto compatibile con la speciale natura di tale rapporto di lavoro, fatte salve, in ogni caso, le norme recate dal D.Lgs n.368/2001 e dall'articolo 8-bis del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, con legge 25 marzo 1983, n. 79, ove mantenute in vigore dall'assetto normativo, anche contrattuale, nel tempo operante.
2. Il diritto di precedenza nella costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato eventualmente previsto dall'ordinamento legale o contrattuale vigente, opera limitatamente e nell'ambito temporale di vigenza della graduatoria selettiva che ha dato origine al rapporto stagionale fatto valere.
3. I rapporti stagionali antecedentemente costituiti che non hanno determinato la possibilità di esercitare il diritto di precedenza di cui al comma 2, sono valutati come titoli di preferenza con criteri di priorità o con attribuzione di particolari punteggi nell'ambito delle selezioni eventualmente effettuate per la copertura dei relativi posti dotazionali di corrispondente categoria e profilo professionale.

Sezione IV

Selezioni interne

Art. 41

Principi di selezione interna

1. I procedimenti di selezione interna sono volti a consentire la massima valorizzazione della professionalità acquisita, dal personale dipendente, nell'ambito dei processi produttivi gestiti e delle funzionalità espresse dall'amministrazione comunale, nell'interesse precipuo di quest'ultima di conseguire significativi ritorni sugli investimenti operati nell'attività di formazione delle risorse umane, attraverso l'impiego ottimale e compiuto delle qualità individuali conseguite e delle attitudini lavorative dimostrate dal personale, consentendone, nel contempo, la progressione di ruolo e la riqualificazione professionale.

Art. 42

Disciplina delle progressioni verticali

1. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 5, comma 2, della legge 165/2001, e dal vigente sistema contrattuale in materia (art.4 del CCNL del 31/03/1999 e dichiarazione congiunta n.2 CCNL 2002/2005 del 22/01/2004), le progressioni verticali nel sistema di classificazione sono esperibili in relazione a profili e figure professionali la cui specifica professionalità risulti acquisibile nell'ambito di particolari funzionalità proprie dell'ente di appartenenza.

2. I reclutamenti di cui al comma 1 sono attuabili nelle forme e tipologie procedimentali di selezione previste dall'ordinamento giuridico locale.
3. Le selezioni interne sono disciplinate dalle norme dettate nei relativi avvisi di selezione interna approvati dai competenti organi gestionali e formulati nel rispetto dei principi desumibili dalla disciplina recata dai precedenti Capi I e II di questo Titolo, nonché in osservanza delle norme ivi contenute, in quanto compatibili con la natura e la tipologia della selezione prescelta.

Capo VIII

Norme speciali, transitorie e finali

Art. 43

Trasparenza amministrativa nei procedimenti concorsuali

I candidati hanno facoltà di esercitare il diritto di accesso agli atti del procedimento concorsuale, ai sensi degli artt. 1 e 2 del decreto del Presidente della Repubblica 23 giugno 1992, n. 352, con le modalità ivi previste, nonché di quanto disposto dal regolamento di questo Ente o da appositi atti organizzativi di competenza del responsabile del Servizio competente per il Personale.