



COMUNE DI PORTO TORRES
PROVINCIA DI SASSARI

REGOLAMENTO PER L'ACCESSO AGLI IMPIEGHI

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 25/06/2009, modificato ed integrato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 141 del 8/11/2010, n. 110 del 20/7/2011, n. 116 del 10/08/2011, n. 65 del 2/5/2013 e n. 39 del 15/3/2016.

INDICE – SOMMARIO

TITOLO I

- ART. 1 – Oggetto del regolamento
- ART. 2 – Programmazione del fabbisogno del personale
- ART. 3 – Modalità selettive
- ART. 4 – Fasi del procedimento di selezione
- ART. 5 – Posti disponibili

TITOLO II

CAPO I – Procedure di accesso

- ART. 6 – Assunzione obbligatoria di appartenenti alle categorie protette
- ART. 7 – Modalità di copertura dei posti fino alla categoria B/1
- ART. 8 – Modalità di copertura dei posti mediante selezioni pubbliche
- ART. 9 – Procedure selettive verticali

CAPO II -Titoli e requisiti per l'accesso a posti dirigenziali

- ART. 10 – Oggetto
- ART. 11– Articolazione delle unità dirigenziali per aree
- ART.12 – Requisiti generali per l'accesso alla dirigenza
- ART. 13 – Titoli di studio e requisiti professionali specifici per l'accesso
- ART. 14 – Altri titoli valutabili

CAPO III – Bando di selezione

- ART.15 – Bando di selezione
- ART.16 – Pubblicazione del bando
- ART.17 – Proroga – riapertura – revoca delle selezioni
- ART.18 – Requisiti generali per l'ammissione alla selezione pubblica
- ART.19 – Domanda d'ammissione alla selezione
- ART.20 – Ammissione candidati e verifica requisiti
- ART.21 – Titoli di studio

CAPO IV – Commissione giudicatrice

- ART.22 – Commissione giudicatrice
- ART.23 – Modifica composizione commissione
- ART.24 – Comitati di vigilanza
- ART.25 – Incompatibilità
- ART.26 – Segretezza delle operazioni e legittimità delle operazioni
- ART.27 – Insediamento

- ART.28 – Ordine dei lavori
- ART.29 – Modalità d’assunzione delle decisioni
- ART.30 – Compensi alla Commissione giudicatrice

CAPO V – Criteri di valutazione dei titoli

- ART.31 – Titoli valutabili nelle selezioni
- ART.32 – Titoli di servizio
- ART.33 – Valutazione del periodo di effettivo servizio militare prestato presso le Forze Armate, nell’Arma dei Carabinieri e in qualità di volontari in servizio civile
- ART.34 – Valutazione titoli vari

CAPO VI – Procedure e prove selettive

- ART.35 – Ammissione dei candidati
- ART.36 – Preselezione
- ART.37 – Calendario delle prove d’esame
- ART.38 – Candidato portatore di handicap
- ART.39 – Candidati privi della vista
- ART.40 – Modalità di svolgimento delle prove scritte
- ART.41 – Modalità di svolgimento delle prove preselettive o test
- ART.42 – Modalità di svolgimento delle prove pratiche e relativa valutazione
- ART.43 – Valutazione degli elaborati prove scritte o prova pratica
- ART.44 – votazione e ammissione alla prova orale
- ART.45 – Prova orale
- ART.46 – Graduatoria finale

CAPO VII – Conclusione procedure selettive

- ART.47 – Approvazione e utilizzo delle graduatorie
- ART.48 – Applicazione delle precedenze e preferenze
- ART.49 – Requisiti per l’assunzione a tempo indeterminato del personale
- ART.50 – Nomina
- ART.51 – Costituzione del rapporto di lavoro
- ART.52 – Accesso rapporto di lavoro subordinato
- ART.53 – Periodo di prova

TITOLO III – Altre modalità di assunzione

- ART.54 – Assunzioni a tempo determinato
- ART.55 – Posti a part – time

TITOLO IV – Disposizioni finali

- ART.56 – Procedure selettive in collaborazione con altri enti
- ART.57 – Trasparenza amministrativa nei procedimenti selettivi
- ART.58 – Trattamento dati personali
- ART.59 – Abrogazioni

Allegati :

- A - Requisiti richiesti per l’accesso ai singoli profili professionali.
- B - Prove d’esame per l’accesso ai singoli profili professionali fino alla categoria B1.
- C - Valutazione dei titoli.

NORME COMUNI

TITOLO I

Art. 1

Oggetto del regolamento

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di selezione, sia interne che esterne, per l'accesso all'impiego presso l'Amministrazione Comunale di Porto Torres.

Art. 2

Programmazione del fabbisogno del personale

1. Le determinazioni relative all'avvio delle procedure selettive sono adottate dall'Amministrazione Comunale sulla base della programmazione triennale del fabbisogno del personale.

2. La Giunta Comunale approva, in coerenza con gli strumenti 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, il programma triennale del fabbisogno del personale.

3. Nell'ambito della programmazione triennale, la Giunta Comunale provvede all'elaborazione del piano annuale delle acquisizioni di nuovo personale e dello sviluppo di professionalità di quello già in servizio. Nella programmazione triennale rientrano anche i contratti di formazione lavoro.

4. Il piano annuale consiste in una pianificazione operativa tramite la quale viene individuato il personale da assumere, distinto per categoria e profilo professionale, nonché le specifiche procedure di reclutamento o di progressione verticale da adottare per quello già in servizio a tempo indeterminato. Annualmente, previa concertazione, si determinano i fabbisogni di personale da assumere con rapporto di lavoro subordinato, a tempo determinato.

Art. 3

Norme generali di reclutamento del personale

1. Nell'ambito della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale l'Amministrazione provvede alla copertura dei posti disponibili tramite le seguenti modalità:
 - a) procedure di mobilità volontaria e comunicazione finalizzata all'utilizzazione del personale pubblico in disponibilità (mobilità collettiva). (Le amministrazioni prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in dotazione organica, devono attivare le procedure di mobilità disciplinate dal comma 1 dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e dagli articoli 30, 33 e 34 bis del D.Lgs. 165/2001.

Per l'attuazione delle procedure di mobilità volontaria si applica il Regolamento di mobilità vigente nell'Ente;

- b) procedure selettive pubbliche, da svolgersi secondo le seguenti modalità:
 - Concorso pubblico per titoli, per esami o per titoli ed esami;
 - Corso-concorso;
 - Selezione mediante lo svolgimento di prove e/o test, e/o corsi di preparazione volte all'accertamento della professionalità richiesta dal profilo professionale della Categoria, avvalendosi anche di sistemi automatizzati;
- c) avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento, ai sensi della legislazione vigente per le categorie ed i profili professionali per i quali sia richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, categorie A e B, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità e le eventuali deroghe connesse al servizio da espletare;
- d) chiamata numerica degli iscritti nelle apposite liste costituite dai lavoratori disabili di cui alla normativa vigente;

- e) selezione per l'assunzione a tempo determinato per esigenze temporanee o stagionali o per particolari eventi;
- f) utilizzo delle professionalità esistenti all'interno dell'Ente attraverso procedure selettive verticali;

Art. 4

Fasi del procedimento di selezione

1. Le fasi principali di una selezione sono:

- a) adozione del provvedimento d'indizione della selezione da parte del Dirigente del Servizio;
- b) approvazione del bando di selezione, che può aver luogo anche con lo stesso provvedimento di indizione della selezione;
- c) pubblicazione del bando;
- d) pubblicità;
- e) raccolta e registrazione delle domande degli aspiranti candidati;
- f) ammissione candidati e verifica requisiti ;
- g) nomina della Commissione giudicatrice;
- h) determinazione dei criteri di massima per la valutazione dei titoli e delle prove. Determinazione del termine del procedimento.
- i) eventuale prova preselettiva di ammissione alla selezione per test, per soli esami o per titoli ed esami ;
- j) esecuzione prove d'esame scritte e/o pratiche;
- k) giudizio sulle prove scritte e/o pratiche e assegnazione del relativo punteggio;
- l) la valutazione dei titoli, con l'attribuzione del relativo punteggio, nel rispetto dei criteri prefissati, è effettuata dalla Commissione esaminatrice dopo la correzione dei relativi elaborati, per i soli candidati che abbiano superato le prove scritte;
- m) comunicazione ai concorrenti, prima dell'espletamento della prova orale, dell'esito della valutazione dei titoli, mediante pubblicazione all'Albo Pretorio;
- n) determinazione sull'ammissibilità alle prove orali;
- o) svolgimento prove orali e assegnazione relativi punteggi;
- p) formazione della graduatoria finale di merito;
- q) approvazione verbale Commissione giudicatrice;
- r) nomina dei vincitori.

2. La selezione pubblica si svolge con modalità che ne garantiscano la imparzialità, l'economicità e la celerità di espletamento. Ove necessario, può farsi ricorso all'ausilio di sistemi automatizzati diretti anche a realizzare forme di preselezione.

3. Le procedure selettive devono concludersi, di norma, entro sei mesi dalla data d'effettuazione delle prove scritte o, se trattasi di selezioni per titoli, dalla data della prima convocazione. L'inosservanza di tale termine dovrà essere giustificata collegialmente dalla Commissione esaminatrice con motivata relazione.

Art. 5 **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 3.

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, a qualsiasi titolo previsti, nei tre anni successivi di validità dalla data di approvazione della graduatoria di merito. Per i termini di validità della graduatoria sono in ogni caso fatte salve ulteriori speciali deroghe eventualmente previste da successivi provvedimenti aventi forza di legge.

3. Nel bando di indizione della selezione, l'Amministrazione indica soltanto il numero dei posti disponibili alla data del bando.

TITOLO II **NORME GENERALI DI ACCESSO**

CAPO I **PROCEDURE DI ACCESSO**

Art. 6 **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, anche attraverso la stipula di apposite convenzioni

Art. 7 **Modalità di copertura dei posti fino alla categoria B/1**

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 collocamento ed in quelle di mobilità, che abbiano 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 della Sezione Circoscrizionale per l'Impiego.

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 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.

3. L'Amministrazione inoltra direttamente alla Sezione medesima la richiesta di avviamento a selezione di un numero di lavoratori pari a quello dei posti da ricoprire, 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. La Sezione Circoscrizionale per l'Impiego, entro 10 (dieci) giorni dalla ricezione della richiesta, salvo eccezionale e motivato impedimento, è tenuta ad avviare a selezione i lavoratori secondo l'ordine della graduatoria in numero corrispondente al doppio dei posti da ricoprire.

5. La selezione dei lavoratori avviati dalla Sezione Circoscrizionale per l'Impiego, nel numero richiesto e secondo l'ordine di graduatoria degli iscritti aventi i titoli indicati nella richiesta stessa, è effettuata dall'Amministrazione seguendo l'ordine di avvio indicato dalla stessa Sezione Circoscrizionale per l'Impiego.

6. Entro 10 (dieci) giorni dalla ricezione delle comunicazioni d'avviamento di cui sopra, l'Amministrazione convoca i lavoratori alle prove selettive indicando giorno e luogo di svolgimento delle prove stesse e la tipologia delle medesime.

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.

8. La Commissione si atterrà strettamente, agli indici di riscontro dell'idoneità, indicati nell'allegato "B" al presente Regolamento.

9. 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.

10. 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.

11. Le operazioni di selezioni sono effettuate, a pena di nullità, in luogo aperto al pubblico, previa affissione di apposito avviso all'Albo Pretorio e sul sito Internet del Comune: ad esse provvede un'apposita commissione, nominata di volta in volta con determinazione del Dirigente del servizio del Personale, composta ai sensi di quanto previsto dall'articolo 19 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 Dirigente del Servizio procede ad approvare gli atti. La successiva assunzione, nel rispetto dell'ordine di avviamento, è operata tramite determinazione del medesimo Dirigente del Servizio.

14. La presentazione dei documenti di rito attestanti il possesso dei requisiti richiesti per l'ammissione all'impiego pubblico deve avvenire entro trenta giorni dalla richiesta. La documentazione, ove incompleta o affetta da vizio sanabile, può essere regolarizzata a cura dell'interessato entro quindici giorni dalla ricezione di apposito invito, a pena di decadenza dall'impiego.

15. Entro cinque giorni lavorativi dall'assunzione in servizio, ovvero dalla cessazione per qualsiasi causa del rapporto di lavoro, l'Amministrazione ne dà comunicazione alla Sezione Circoscrizionale per l'Impiego di provenienza del lavoratore.

16. Qualunque spesa eventualmente fosse sostenuta dal lavoratore in relazione agli adempimenti procedurali di cui al presente articolo resta a suo carico.

Art. 8

Modalità di copertura dei posti mediante selezioni pubbliche

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, per corso di preparazione, avvalendosi anche di sistemi automatizzati.

a) Selezioni per esami

Le selezioni per esami consistono:

per i posti di dirigente – categoria unica dirigenziale: in due prove scritte, una delle quali può essere a contenuto teorico - pratico, e in una prova orale. I voti sono espressi, di norma, in trentesimi. Conseguono l'ammissione alla prova orale i candidati che abbiano riportato nelle prove scritte o pratiche una votazione in ciascuna prova non inferiore a 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 o equivalente.

per i profili professionali della categoria D: in due prove scritte, una delle quali può essere a contenuto teorico - pratico, e in una prova orale. I voti sono espressi, di norma, in trentesimi. Conseguono l'ammissione alla prova orale i candidati che abbiano riportato nelle prove scritte o pratiche una votazione in ciascuna prova non inferiore a 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 o equivalente.

per i profili professionali delle categorie C e B/3: in una prova scritta, o anche pratica o a contenuto teorico - pratico, e in una prova orale. Le prove scritte o pratiche possono anche consistere in quesiti a risposta sintetica. Conseguono l'ammissione alla prova orale i candidati che abbiano riportato in ciascuna prova scritta o pratica o teorico - pratica o nei test, una votazione di almeno 21/30 o equivalente. La prova orale verte sulle materie oggetto della prova scritta e sulle altre indicate nel bando e s'intende superato con una votazione di almeno 21/30 o equivalente.

I bandi di selezione, possono stabilire che una delle prove scritte per l'accesso ai profili professionali della categoria D consista in una serie di quesiti a risposta sintetica aperta, da espletarsi in un tempo determinato

Per i profili professionali delle categorie inferiori alla D, il bando di selezione relativo può stabilire che la prova scritta consista in appositi test bilanciati 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 sono chiamati a svolgere.

Il punteggio finale é dato dalla somma della media dei voti conseguiti nelle prove scritte o pratiche o teorico - pratiche, dei test e della votazione conseguita nella prova orale.

b) Selezione per titoli ed esami

Nel caso in cui l'accesso a determinate figure professionali avvenga mediante concorso per titoli ed esami, la valutazione dei titoli, previa individuazione dei criteri, è effettuata dopo le prove scritte e prima che si proceda alla correzione dei relativi elaborati.

Per i titoli non può essere attribuito un punteggio complessivo superiore a 10/30 del punteggio totale attribuito per le prove d'esame; il bando indica i titoli valutabili e il punteggio massimo agli stessi attribuibile singolarmente e per categorie di titoli.

Le prove d'esame si svolgono secondo le modalità previste nel presente regolamento;

Nel caso di selezione per titoli ed esami la votazione finale è determinata sommando ai voti complessivi riportati nelle prove d'esame, il punteggio conseguito nella valutazione dei titoli.

c) Selezione per titoli

Le selezioni per titoli consistono nella sola valutazione delle tipologie dei titoli indicate nel bando di selezione. Tale procedura di selezione è esperibile solo per posti di cat. B/3 o superiori. Per la valutazione dei titoli di servizio, in deroga a quanto previsto dal successivo articolo 32, non si terrà conto del limite massimo di anni dieci.

Art. 9

Procedure selettive verticali

1. Le procedure selettive verticali sono attivate per la progressione verticale finalizzata al passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore del sistema di classificazione, nel limite dei posti vacanti della dotazione organica di tale categoria, ad essi riservati.

CAPO II

TITOLI E REQUISITI PER L'ACCESSO A POSTI DIRIGENZIALI

Art. 10

Oggetto

1. Ai sensi degli artt. 27, 28 e 35 del D. L.vo 165/2001 e nell'ambito della propria autonomia regolamentare ed organizzativa il Comune di Porto Torres definisce i titoli ed i requisiti necessari per accedere ai concorsi pubblici per la copertura di posti di dirigente sulla base dei principi e per l'assegnazione di incarichi dirigenziali.

Art. 11

Articolazione delle unità dirigenziali per aree

1. Le unità dirigenziali, quali figure di massimo livello nell'ambito del sistema organizzativo dell'ente, sono poste alla direzione delle aree:

- Affari Generali, Polizia Municipale, Servizi al cittadino e Personale;
- Programmazione, Controllo, Finanze e bilancio;
- Ambiente, Paesaggio, Tutela del territorio e manutenzioni
- Patrimonio, Lavori Pubblici ed urbanistica;

2. Fermi restando i requisiti ed i titoli previsti dal presente regolamento, per la copertura di posti di Dirigente previsti nella dotazione organica il Sindaco, ai sensi dell'art 110 comma 1 del D.L.vo 267/00 e dell'art. 44 dello Statuto Comunale potrà anche avvalersi di personale interno e/o esterno, mediante contratto a tempo determinato di diritto pubblico o, eccezionalmente e con deliberazione motivata, di diritto privato, per una durata non superiore al proprio mandato.

3. Il personale incaricato ai sensi del comma 2, per tutta la durata dell'espletamento dell'incarico, viene collocato in aspettativa senza assegni, così come disposto dall'art. 19 del D.Lgs. 165/2001.
4. A cessazione, per qualsiasi motivo, dell'incarico di cui sopra il dipendente interessato sarà riammesso, senza ulteriore provvedimento amministrativo, nella funzione e nel posto di organico di provenienza di cui è titolare.
5. L'Amministrazione può, altresì stipulare contratti a tempo determinato per i dirigenti e le alte specializzazioni, al di fuori della dotazione organica, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, nella misura complessivamente non superiore al 5% previsto dall'art. 110 citato. In tale ipotesi il rapporto di impiego del dipendente di una Pubblica Amministrazione è risolto di diritto con effetto dalla data di decorrenza del contratto stipulato con l'Ente.”
6. Ai sensi dell'art. 24 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi gli incarichi dirigenziali di cui al comma 2 sono attribuiti dal Sindaco e sono conferiti sulla base dei criteri che tengono conto delle :
 - a) natura e caratteristiche dei compiti da svolgere;
 - b) formazione culturale e professionalità possedute;
 - c) risultati in precedenza conseguiti dal singolo dirigente;
 - d) caratteristica della posizione da ricoprire.

Art. 12

Requisiti generali per l'accesso alla dirigenza

1. Possono accedere al concorso i dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, muniti di laurea (*vecchio ordinamento*) o di Diploma di Laurea specialistica che abbiano compiuto almeno cinque anni di servizio *svolti in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso di diploma laurea (vecchio ordinamento) o di Diploma di Laurea specialistica* o, se in possesso del dottorato di ricerca o del diploma di specializzazione conseguito presso le scuole di specializzazione individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della ricerca, almeno tre anni di servizio *svolti in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del dottorato di ricerca o del diploma di laurea. (vecchio ordinamento) o di Diploma di Laurea specialistica*; I dipendenti delle pubbliche amministrazioni reclutati a seguito del corso – concorso con un periodo di servizio ridotto a quattro anni; i soggetti in possesso della qualifica di dirigente in enti e strutture pubbliche non ricomprese nel campo di applicazione dell'art 1, comma 2, del D.lgs 165/2001 muniti di diploma di laurea, (*vecchio ordinamento*) o di Diploma di Laurea specialistica che hanno svolto per almeno due anni le funzioni dirigenziali; aver esercitato la libera professione con iscrizione all'albo professionale o dirigente presso aziende private per almeno cinque anni; infine sono ammessi anche coloro che hanno ricoperto incarichi dirigenziali o equiparati in amministrazioni pubbliche per un periodo non inferiore a cinque anni, purché muniti di diploma di laurea (*vecchio ordinamento*) o di diploma di Laurea specialistica. Sono altresì ammessi i cittadini italiani, forniti di idoneo titolo di studio universitario (tra quelli richiesti dal bando), che hanno maturato, con servizio continuativo per almeno quattro anni presso enti od organismi internazionali, esperienze lavorative in posizioni funzionali apicali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea.
2. Il Comune di Porto Torres, avvalendosi della propria autonomia normativa ed organizzativa, in conformità a quanto sancito dall'art. 91 del D. Lgs. 267/2000, con il presente regolamento stabilisce altresì i requisiti e le capacità minime richieste per l'accesso alla dirigenza valevoli per tutte le unità dirigenziali come individuate all'articolo precedente in virtù della peculiarità dei servizi da assicurare che non possono essere sospesi per consentire un periodo di formazione.
3. La definizione di tali requisiti di carattere generale è pertanto finalizzata alla individuazione di dirigenti che sappiano assolvere con immediata operatività le funzioni proprie del profilo di appartenenza e che, oltre a possedere un'elevata esperienza professionale, possano assumere

Art. 13
Titoli di studio e requisiti professionali specifici per l'accesso

1. Per partecipare alla procedura di reclutamento, oltre ai requisiti di carattere generale di cui all'art. 12, è necessario il possesso dei seguenti titoli di studio e professionali:
 - Dirigente Amministrativo:
 1. diploma di laurea (vecchio ordinamento) o laurea specialistica in Giurisprudenza o Economia e Commercio o Scienze Politiche o equipollenti.
 - Dirigente Tecnico – Ambientale:
 1. Diploma di laurea in Scienze Ambientali, Scienze Agrarie (vecchio ordinamento o laurea specialistica) o equipollenti, Ingegneria per l'Ambiente e il Territorio o Architettura (vecchio ordinamento o laurea specialistica) o equipollenti, Ingegneria civile (vecchio ordinamento o laurea specialistica) o equipollenti;
 2. Abilitazione professionale all'esercizio della professione nei rispettivi Albi di appartenenza, ovvero iscrizione Sez. "A" dell'ordine di Architetti, Pianificatori, Paesaggisti e Conservatori.
 - Dirigente Tecnico:
 1. Diploma di Laurea in Ingegneria o Architettura (vecchio ordinamento o laurea specialistica) o equipollenti;
 2. Abilitazione professionale;
 - Dirigente Contabile:
 1. Diploma di laurea in Economia e Commercio (vecchio ordinamento o laurea specialistica) o equipollenti.

Art. 14
Altri titoli valutabili

1. Costituiscono titoli valutabili per l'accesso ai concorsi di dirigente:

Dirigente Amministrativo

- a) servizio in qualità di vicesegretario con funzioni vicarie da valutare nella misura massima del 50% del punteggio complessivamente attribuibile per i titoli;
- b) abilitazioni professionali inerenti al posto messo a concorso;
- c) incarichi dirigenziali di cui all'art. 110 del D. Lgs. 267/2000, oltre i minimi richiesti per l'accesso, da valutare nella misura massima del 10% del punteggio complessivamente attribuibile per i titoli;
- d) abilitazioni professionali inerenti al posto messo a concorso purché non utilizzate come requisito per l'accesso al posto da valutare nella misura massima del 10% del punteggio complessivamente attribuibile per i titoli;
- e) assegnazione P.E.G. da valutare nella misura del 5% per ogni anno di assegnazione, oltre i minimi richiesti per l'accesso, fino ad un massimo del 10% del punteggio complessivamente attribuibile per i titoli;
- f) consulenze/collaborazioni in altri Enti Locali o aziende private, da valutare nella misura massima del 20% del punteggio complessivamente attribuibile per i titoli.

Dirigente Tecnico – Ambientale

- a) incarico di alta specializzazione, ovvero incarichi dirigenziali di cui all'art. 110 del D. Lgs. 267/2000, oltre i minimi richiesti per l'accesso, da valutare nella misura massima del 30% del punteggio complessivamente attribuibile per i titoli;
- b) abilitazioni professionali inerenti al posto messo a concorso purché non utilizzate come requisito per l'accesso al posto da valutare nella misura massima del 10% del punteggio complessivamente attribuibile per i titoli;
- c) redazione di progetti e relazioni di settore inerenti ambiente, energia e pianificazione territoriali successivamente realizzati od approvati da pubbliche amministrazioni da valutare nella misura massima del 20% del punteggio complessivamente attribuibile per i titoli;
- d) consulenze/collaborazioni in altri Enti Locali o aziende private, da valutare nella misura massima del 40% del punteggio complessivamente attribuibile per i titoli;

Dirigente Tecnico

- a) incarico di posizione organizzativa di cui agli artt. 8 e seguenti del C.C.N.L. 31/03/1999, ovvero incarichi dirigenziali di cui all'art. 110 del D. Lgs. 267/2000, oltre i minimi richiesti per l'accesso, da valutare nella misura massima del 50% del punteggio complessivamente attribuibile per i titoli;
- b) abilitazioni professionali inerenti al posto messo a concorso purché non utilizzate come requisito per l'accesso al posto da valutare nella misura massima del 10% del punteggio complessivamente attribuibile per i titoli;
- c) assegnazione P.E.G. da valutare nella misura del 5% per ogni anno di assegnazione, oltre i minimi richiesti per l'accesso, fino ad un massimo del 10% del punteggio complessivamente attribuibile per i titoli;
- d) redazione di progetti di opere pubbliche o di sicurezza sui cantieri successivamente realizzati od approvati da pubbliche amministrazioni da valutare nella misura massima del 10% del punteggio complessivamente attribuibile per i titoli;
- d) consulenze/collaborazioni in altri Enti Locali o aziende private, da valutare nella misura massima del 20% del punteggio complessivamente attribuibile per i titoli;

Dirigente Contabile

- a) incarico di posizione organizzativa di cui agli artt. 8 e seguenti del C.C.N.L. 31/03/1999, ovvero incarichi dirigenziali di cui all'art. 110 del D. Lgs. 267/2000, oltre i minimi richiesti per l'accesso, da valutare nella misura massima del 50% del punteggio complessivamente attribuibile per i titoli;
- b) abilitazioni professionali inerenti al posto messo a concorso purché non utilizzate come requisito per l'accesso al posto da valutare nella misura massima del 10% del punteggio complessivamente attribuibile per i titoli;
- c) assegnazione P.E.G. da valutare nella misura del 5% per ogni anno di assegnazione, oltre i minimi richiesti per l'accesso, fino ad un massimo del 20% del punteggio complessivamente attribuibile per i titoli;
- d) consulenze/collaborazioni in altri Enti Locali o aziende private, da valutare nella misura massima del 20% del punteggio complessivamente attribuibile per i titoli.

- **Per quanto non espressamente previsto nel presente Capo si rimanda alle altre parti del Regolamento.**

CAPO III

BANDO DI SELEZIONE

Art. 15

Bando di selezione

1. Il bando di selezione viene approvato con determinazione del Dirigente dell'Area di appartenenza del posto da coprire.

Il Dirigente responsabile dell'Area del Personale provvede con proprio atto all'indizione dei concorsi, d'intesa con i Dirigenti responsabili delle Aree che hanno provveduto all'approvazione dei bandi di concorso, dando atto che nel caso di indizione di concorsi per la copertura di profili professionali identici da assegnare a diverse Aree, il bando dovrà essere firmato dai Dirigenti interessati.

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 il numero dei posti da ricoprire;
- d) il programma delle prove con l'indicazione, per ciascuna di esse, del carattere delle stesse e della natura delle conoscenze necessarie, descritte in modo da consentire una individuazione delle materie, specializzazione o competenze richieste.
- e) Il bando di selezione deve prevedere prove per l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e di almeno una lingua straniera;
- f) le modalità per la determinazione del diario e delle sedi delle prove;
- g) la votazione richiesta per l'ammissione alle prove successive;
- 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 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 danno 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 trattamento economico lordo iniziale e l'eventuale trattamento economico accessorio fisso e ricorrente;
- n) i documenti che i candidati dovranno produrre preventivamente all'assunzione;

o) la richiesta che il candidato, nella presentazione della domanda, dia l'autorizzazione all'utilizzo, ai soli fini della selezione, dei dati personali;

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 all'Albo Pretorio e sul sito Internet del Comune.
2. Sulla Gazzetta Ufficiale "4ª serie speciale - Concorsi ed Esami" verrà pubblicato avviso di concorso contenente gli estremi del bando e l'indicazione della scadenza del termine per la presentazione delle domande.
3. Copia di tutti i bandi di selezione, sia esterne che interne, è trasmessa alla Rappresentanza Sindacale Unitaria.

Art. 17 **Proroga - riapertura - revoca delle selezioni**

1. Proroga dei termini

La proroga del termine del bando di selezione può essere determinata dal Dirigente del Servizio, 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 Dirigente del Servizio, 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.

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.

Art. 18 **Requisiti generali per l'ammissione alla selezione pubblica**

1. Per l'ammissione alla selezione pubblica sono richiesti i seguenti requisiti:

a) Cittadinanza italiana o cittadinanza di uno degli Stati membri dell'Unione Europea. Non si prescinde dal possesso della cittadinanza italiana per l'accesso ai posti per la copertura dei profili

professionali rientranti nell'area di vigilanza, dei profili professionali di "istruttori tecnici" per i servizi nei quali il Sindaco agisca quale Ufficiale di Governo, e comunque per l'accesso ai profili professionali nelle cui declaratorie si preveda l'espletamento di funzioni che comportano l'elaborazione, la decisione e l'esecuzione di provvedimenti autorizzativi e coercitivi, per il cui esercizio occorra il possesso della qualifica di agente od ufficiale di Polizia Giudiziaria.

I cittadini degli Stati membri della U.E. devono inoltre possedere i seguenti requisiti:

- godere dei diritti civili e politici anche negli Stati d'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 Italiana;
- avere adeguata conoscenza della lingua italiana.

Sono equiparati ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica.

b) Età non inferiore agli anni 18 e non superiore all'età di collocamento a riposo d'ufficio del dipendente comunale, alla data di scadenza del bando, salvo la seguente deroga:

- in applicazione dell'accordo con l'Ufficio della Consigliera regionale di parità della RAS, in deroga ai limiti prefissati nel regolamento del Corpo di Polizia municipale, l'età massima per il personale di vigilanza del Corpo di Polizia Locale (Cat. C e D) è elevato da 35 anni a 40 anni.

Ai sensi dell'art. 33 del Regolamento del Corpo di Polizia Municipale vigente nell'Ente, si prescinde dal suddetto limite (il non aver compiuto il quarantesimo anno d'età) per i candidati che al momento della presentazione della domanda prestano servizio a tempo indeterminato, da non meno di un triennio, presso altri Corpi o Servizi di Polizia Municipale.

c) Non possono accedere agli impieghi coloro che non godono dei diritti civili e politici e coloro che siano stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione per persistente insufficiente rendimento, ovvero siano stati licenziati per motivi disciplinari da altra pubblica amministrazione.

d) Non possono accedere agli impieghi coloro che abbiano condanne penali che impediscano ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, la costituzione del rapporto d'impiego con la Pubblica Amministrazione.

e) Titolo di studio ed eventuali altri requisiti per l'accesso a ciascun profilo professionale stabiliti negli allegati al presente regolamento.

f) Idoneità fisica all'impiego. L'Amministrazione Comunale ha facoltà di sottoporre a visita medica di controllo i vincitori del procedimento selettivo in base alla normativa vigente.

g) I cittadini italiani soggetti all'obbligo di leva devono essere in posizione regolare nei confronti di tale obbligo.

h) Limitatamente ai profili professionali dell'area di vigilanza ed ai quali sia connessa la qualifica di agente o d'ufficiale di polizia giudiziaria occorre che i candidati alle selezioni bandite per i suddetti profili professionali non siano stati ammessi o non abbiano prestato servizio sostitutivo civile, non siano stati ammessi o non abbiano prestato servizio militare non armato, non abbiano subito condanna a pena detentiva per delitto non colposo o non siano stati sottoposti a misura di prevenzione, non siano stati espulsi dalle Forze Armate o dai Corpi militari organizzati o destituiti dai pubblici uffici.

2. I requisiti prescritti devono essere posseduti alla scadenza del termine stabilito dal bando di selezione.

3. Il Dirigente del Servizio dispone in ogni momento, con provvedimento motivato, l'esclusione dalla selezione per difetto dei requisiti prescritti.

Art. 19
Domanda d'ammissione alla selezione

1. La domanda deve essere redatta, in carta semplice, seguendo lo schema che viene allegato al bando di concorso o compilando direttamente lo stesso, riportando tutte le indicazioni in esso contenute e deve essere indirizzata al **Comune di Porto Torres – Area _____** - e sottoscritta, senza autenticazione, a pena di esclusione, ai sensi dell'art. 39, comma 1, del D.P.R. 445/2000
2. La domanda stessa, a pena di esclusione, deve essere presentata esclusivamente tramite il servizio postale, mediante trasmissione, entro il giorno fissato dal bando di selezione, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, indirizzata al Comune di Porto Torres- Area _____, Piazza Umberto I° - 07046 PORTO TORRES (SS) Sulla busta, contenente la domanda di ammissione al concorso, l'aspirante deve apporre, oltre al proprio cognome, nome e indirizzo anche la seguente dicitura : “ Contiene domanda per il concorso.....”. Alla domanda sottoscritta deve essere allegata, a pena di esclusione, copia di un documento di identità in corso di validità. Devono essere allegati altresì, eventuali titoli posseduti, valutabili ai sensi dell'Allegato C) al presente Regolamento.
3. La data di trasmissione della domanda è comprovata dal timbro a data dell'Ufficio Postale accettante. La domanda dovrà comunque pervenire all'Amministrazione comunale entro e non oltre il quindicesimo giorno successivo alla data di scadenza del bando, a pena di esclusione. Nel caso che il termine ultimo coincida con un giorno festivo, lo stesso si intende espressamente prorogato al primo giorno feriale immediatamente successivo. Nell'eventualità che il termine coincida con un giorno di interruzione del funzionamento degli Uffici Postali, lo stesso si intende espressamente prorogato al primo giorno feriale di ripresa del servizio da parte degli Uffici predetti. In tal caso alla domanda sarà allegata una attestazione in carta libera dell'Ufficio Postale dal quale è effettuata la spedizione, da cui risulta il periodo di interruzione e il giorno di ripresa del servizio.
- 3 bis. In casi particolari il bando potrà derogare ai termini indicati nel precedente comma 3., secondo periodo (*la domanda dovrà comunque pervenire all'Amministrazione comunale entro e non oltre il quindicesimo giorno successivo alla data di scadenza del bando, a pena di esclusione*) e stabilire direttamente la data entro cui dovranno pervenire le domande, che potrà anche coincidere con la data di scadenza del bando, a prescindere dalle modalità di presentazione. A tal fine nel bando potranno essere indicate altre modalità di presentazione delle stesse, in linea con le procedure ammesse dalla legislazione vigente (ad esempio: presentazione diretta all'ufficio protocollo, posta elettronica certificata (PEC) ecc.). In tal caso la mancata trasmissione a mezzo raccomandata a.r. di cui al precedente punto 2. non sarà motivo di esclusione.
4. L'Amministrazione non assume responsabilità per la dispersione delle domande dipendenti da inesatte indicazioni del recapito da parte del concorrente oppure da mancata o tardiva comunicazione del cambiamento di indirizzo indicato nella domanda, per eventuali disguidi postali telegrafici comunque imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o di forza maggiore.
5. Nella domanda, sottoscritta con firma autografa, i concorrenti dovranno dichiarare e autocertificare ai sensi del D.P.R. 445/2000, sotto la propria responsabilità, il possesso dei requisiti generali e specifici richiesti e degli eventuali diritti alla preferenza. La mancanza della sottoscrizione della domanda e della copia di un documento in corso di validità comporta l'immediata esclusione dalla selezione.

6. Ai sensi dell'art. 18 c. 2 e 3 della Legge 241/90, qualora l'interessato dichiari che fatti, stati e qualità sono attestati in documenti già in possesso della stessa amministrazione procedente o di altra pubblica amministrazione, il responsabile del procedimento provvede d'ufficio all'acquisizione dei documenti stessi o di copia di essi. Sono inoltre accertati d'ufficio dal responsabile del procedimento i fatti, gli stati e le qualità che la stessa amministrazione procedente o altra pubblica amministrazione è tenuta a certificare.

Art.20

Ammissione candidati e verifica requisiti

1. L'Amministrazione provvederà ad ammettere con riserva tutti i candidati che abbiano presentato domanda nei termini (spedita entro la scadenza del termine stabilito dal bando e pervenuta all'Ufficio Protocollo del Comune entro il quindicesimo giorno successivo alla data di scadenza del bando), debitamente sottoscritta e con allegata copia del documento di identità in corso di validità, senza verificare il contenuto della stessa.
2. La verifica delle dichiarazioni rese e del possesso dei requisiti dichiarati verrà effettuata prima dell'approvazione della graduatoria nei confronti di coloro che avranno superato le prove concorsuali.
3. Il riscontro di dichiarazioni mendaci e la falsità in atti comportano responsabilità penale ai sensi dell'art.76 DPR 445/2000, nonché le conseguenze previste dall'art.75 del medesimo decreto.
4. La mancanza dell'effettivo possesso dei requisiti dichiarati nella domanda produrrà l'esclusione dal concorso.

Art. 21

Titoli di studio

1. Per quanto attiene i titoli di studio si precisa quanto segue:
 - a) assolvimento scuola dell'obbligo: otto anni di frequenza, anche senza esito positivo;
 - 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.
2. Può essere ammesso un candidato in possesso di un titolo di studio superiore (attinente al posto messo a concorso) a quello richiesto dal bando anche quando quest'ultimo sia titolo specifico e non generico.

CAPO IV

COMMISSIONE GIUDICATRICE

Art. 22

Commissione giudicatrice

1. La Commissione giudicatrice è nominata con determinazione del Dirigente responsabile dell'Area cui fa capo il posto da coprire e risulta così composta:
 - a) Dal Dirigente Responsabile dell'Area all'interno della quale è previsto il posto messo a concorso, che ne assume la presidenza ovvero da un esperto esterno nel caso di impossibilità del primo o da un altro dirigente del medesimo Ente;
 - b) da due esperti dotati di specifiche competenze tecniche rispetto alle materie previste dalla selezione, scelti tra funzionari 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. *Non possono in assoluto far parte delle Commissioni giudicatrici concorsuali o selettive per l'accesso agli impieghi i dipendenti del Comune di Porto Torres in servizio presso l'Ente a qualunque titolo o collocati in quiescenza.*

Nei concorsi pubblici per la copertura dei posti di Dirigente la Presidenza della Commissione esaminatrice è conferita al Segretario Generale dell'Ente. In caso di incompatibilità e/o impedimento del Segretario Generale la presidenza può essere conferita ad un Segretario Generale o ad un Dirigente di altro ente pubblico locale.

2. Gli esperti, pubblici dipendenti, preventivamente autorizzati dall'Amministrazione d'appartenenza, devono essere inquadrati in categoria 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 *di altre amministrazioni* in quiescenza che abbia posseduto, durante il servizio attivo, *analogo* profilo professionale 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

6. Le funzioni di segreteria della Commissione sono svolte da dipendente di ruolo a tempo indeterminato, inquadrato almeno nella categoria "C".

Art. 23

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 modifica.

2. Al commissario neo nominato vengono sottoposti, per presa visione ed atto, i verbali inerenti le operazioni 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 cui ha partecipato.

Art. 24

Comitati di vigilanza

1. Quando le prove scritte abbiano luogo in più sedi, con determinazione del Dirigente del Servizio è costituito, in ciascuna sede ove si svolgano le prove, un comitato di vigilanza composto di almeno tre componenti, scelti tra i dipendenti in servizio presso l'Ente ritenuti idonei all'assolvimento di funzioni di sorveglianza, di cui un componente con funzioni di presidente di comitato ed uno con attribuzioni di verbalizzazione delle operazioni espletate e degli accadimenti intervenuti.

2. In relazione all'elevato numero di candidati alla selezione, la Commissione stessa potrà essere integrata da personale addetto all'identificazione dei candidati, preventivamente all'esperimento delle prove.

Art. 25 **Incompatibilità**

1. Non possono far parte della stessa Commissione di selezione, in qualità di componente, né di segretario, coloro che si trovino in situazione di grave inimicizia, 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, prima dell'inizio dei lavori.

3. Esplicita dichiarazione di assenza di tali elementi di incompatibilità ai sensi degli artt. 51 e 52 del Codice di Procedura Civile, 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 sopraccitate, é tenuto a dimettersi immediatamente da componente della Commissione.

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

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

7. I componenti la Commissione non possono svolgere, pena la decadenza, attività di docenza nei confronti di uno o più candidati; gli stessi componenti possono essere incaricati dall'Amministrazione Comunale di tenere lezioni sulle materie previste dai bandi di selezione nell'ambito dei corsi di preparazione, aperti alla partecipazione di tutti i candidati.

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; né 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. 26

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. 27

Insedimento

1. La Commissione giudicatrice, convocata con avviso scritto del Presidente, sentiti preventivamente gli altri 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 20.

Art. 28
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) verifica della pubblicità e diffusione del bando;
- f) presa d'atto dell'avvenuta ammissione dei candidati alle prove selettive;
- g) determinazione dei criteri per la valutazione delle prove e dei titoli;
- h) determinazione, avuto presente il numero dei candidati, del termine ultimo, entro il quale il procedimento selettivo dovrà terminare;
- i) fissazione data eventuale preselezione;
- j) fissazione della data delle prove;
- k) esperimento delle prove scritte e/o pratiche;
- l) valutazione delle prove suddette con attribuzione dei voti a ciascun candidato;
- m) la valutazione dei titoli, con l'attribuzione del relativo punteggio, nel rispetto dei criteri prefissati, è effettuata dalla Commissione esaminatrice dopo la correzione dei relativi elaborati, per i soli candidati che abbiano superato le prove scritte.
- n) comunicazione ai candidati dell'esito della/e prova/e e del relativo punteggio conseguito;
- o) comunicazione ai concorrenti, prima dell'espletamento della prova orale, dell'esito della valutazione dei titoli, mediante pubblicazione all'Albo Pretorio;
- p) di norma, predisposizione dei quesiti da porre ai singoli candidati per ciascuna delle materie d'esame, immediatamente prima dell'inizio di ciascuna prova orale;
- q) espletamento e valutazione della prova orale di ciascun candidato ammesso;
- r) pubblicazione, al termine d'ogni giornata di prove orali, del punteggio acquisito da ciascun candidato nella prova orale stessa;
- s) formulazione della graduatoria risultante dalla somma dei punteggi attribuiti a ciascun candidato, per ciascuna prova, e dalla valutazione dei titoli.

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 d'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 funzionario, designato dal Responsabile del Servizio.

Art. 29

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; ugualmente può avvenire durante lo svolgimento delle prove pratiche qualora le stesse per la loro natura non richiedano una valutazione contestuale.

3. Al termine della prova scritta o pratica, 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 di cui fossero venuti a conoscenza.

8. Una volta scisse le personali responsabilità, nei casi di presunte irregolarità formali e/o sostanziali, i componenti non possono rifiutarsi, a fine seduta, di sottoscrivere i verbali.

Art. 30

Compensi alla Commissione giudicatrice

1. Ai componenti la Commissione Giudicatrice che non siano dipendenti dell'Ente, sarà corrisposto, oltre all'indennità chilometrica ed al rimborso delle spese di viaggio, ove competano, un compenso la cui misura sarà stabilita con deliberazione della Giunta Comunale. Qualora lo svolgimento dei lavori della Commissione non coincida con l'orario di servizio, ai dipendenti dell'Ente (facenti parte della commissione giudicatrice o del personale di vigilanza che non sia titolare di posizione organizzativa) dovrà essere consentito il recupero delle ore effettivamente prestate.

2. Sarà altresì corrisposto ai Commissari che non siano dipendenti dell'Ente, in aggiunta al rimborso delle spese di viaggio, il rimborso, dietro presentazione di regolari pezze giustificative, delle spese di vitto e alloggio effettivamente sostenute e necessarie in base al calendario dei lavori.

CAPO V
CRITERI DI VALUTAZIONE DEI TITOLI

Art. 31
Titoli valutabili nelle selezioni

1. La Commissione, dopo aver accertato la non sussistenza di situazioni di incompatibilità di cui ai precedenti articoli, procede alla determinazione dei criteri di massima di valutazione dei titoli della selezione che non può superare il 10/30 del punteggio a disposizione della medesima per la valutazione delle prove d'esame.

2. I titoli valutabili si suddividono in tre categorie:

- a) Titoli di studio e cultura
- b) Titoli di servizio
- c) Titoli vari

così come previsto dalle relative tabelle di valutazione titoli costituenti l'Allegato "C" al presente Regolamento.

Art. 32
Titoli di servizio

1. E' valutabile il servizio prestato in posizioni di ruolo e non di ruolo alle dipendenze degli Enti facenti parte del comparto "Regioni-Autonomie Locali".
2. Nelle procedure concorsuali avviate entro il 30 giugno 2009 viene ammesso a valutazione ed equiparato al servizio di lavoro subordinato il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa intrattenuto con Enti ed Amministrazioni pubbliche per almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio antecedente al 28 settembre 2007, in virtù di contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati anteriormente a tale data.
3. Ai servizi ad orario ridotto è attribuito un punteggio proporzionato alla durata degli stessi rispetto al normale orario di lavoro.
4. La valutazione dei servizi prestati in posizioni di ruolo e non di ruolo alle dipendenze degli Enti facenti parte del comparto "Regioni-Autonomie Locali, nonché il servizio equiparato come al precedente punto 2. (nelle procedure concorsuali avviate entro il 30/06/2009, ai sensi dell'art. 3, comma 106 della Legge n. 244/07 termine così prorogato dall'art.6 della Legge n. 14 del 27/02/2009) nel limite massimo di dieci anni comunque prestato, viene differenziata a seconda che sia stato svolto nelle sottoelencate categorie:
 - a) Categoria 1[^]: servizio prestato col medesimo profilo professionale e con la medesima categoria di quella del posto messo a selezione o di quella di categoria superiore;
 - b) Categoria 2[^]: servizio prestato nella categoria pari o superiore al posto messo a selezione, ma in diverso profilo professionale;
 - c) Categoria 3[^]: servizio prestato nella categoria immediatamente inferiore a quella del posto messo a selezione, in profilo professionale attinente alla attività richiesta.

5. Nel caso di servizi prestati per un periodo superiore ai dieci anni, la Commissione valuterà quelli più favorevoli al candidato.
6. Il servizio prestato nel periodo successivo alla data di scadenza del bando ovvero di quella di rilascio del certificato non può essere valutato.
7. Il servizio annuo è frazionabile in mesi ai fini della valutazione. Nel computo totale del servizio, i periodi superiori a 15 giorni si computano come mese intero, quelli inferiori non si valutano.

Art. 33

Valutazione del periodo di effettivo servizio militare prestato presso le Forze Armate nell'Arma dei Carabinieri e in qualità di volontari in servizio civile.

1. Ai sensi di quanto dispone l'art. 22 della legge 24.12.1986n. 958 la Commissione giudicatrice attribuisce per i periodi effettivo servizio militare di leva o di servizio civile sostitutivo, di richiamo alle armi, di ferma volontaria e di rafferma prestati presso le Forze Armate e nell'Arma dei Carabinieri lo stesso punteggio che viene attribuito per i servizi prestati agli impieghi civili presso Enti Pubblici secondo il seguente schema di equiparazione:

- Militari di Truppa e servizio civile sostitutivo del servizio di leva = Funzioni per cui è richiesta la licenza della scuola dell'obbligo
- Graduati e sottufficiali = Funzioni per cui è richiesto il diploma di istruzione secondaria di 2° grado
- Ufficiali = Funzioni per cui è richiesta la laurea
- Ufficiali Superiori = Funzioni dirigenziali.

2. Il tempo trascorso come militare di leva o richiamato alle armi in costanza di rapporto di lavoro di pubblico impiego viene considerato a tutti gli effetti come tempo trascorso in servizio ed allo stesso viene attribuito il punteggio relativo, se più favorevole rispetto alla valutazione di cui al comma precedente.

3. La copia del foglio matricolare dello stato di servizio costituisce l'unico documento probatorio per l'applicazione delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo.

4. La Commissione giudicatrice attribuisce, per i periodi di servizio prestato presso una pubblica amministrazione in qualità di volontario in servizio civile, lo stesso punteggio che viene attribuito per i servizi di lavoro subordinato prestati presso Enti Pubblici. L'Attribuzione del punteggio viene effettuata rapportando le funzioni svolte in qualità di volontario in servizio civile ai contenuti dei profili professionali del personale dipendente degli enti locali, così come risultanti dalle declaratorie definite in applicazione della disciplina contrattuale valevole per il personale delle Regioni e delle Autonomie Locali.

Art. 34

Valutazione titoli vari

1. Rientrano in questa categoria le idoneità, i corsi, le pubblicazioni a stampa ed il curriculum.

IDONEITA'

Le idoneità conseguite entro il 31.12.1993 in selezioni per titoli ed esami o per esami e gli attestati di frequenza e/o profitto conseguiti al termine di corsi di formazione, perfezionamento, aggiornamento, in materie attinenti sono valutabili tra i titoli vari.

Non devono essere valutate le idoneità conseguite in selezioni per soli titoli, ovvero quelle in selezioni per titoli ed esami o per soli esami a posti di categoria od ex qualifica funzionale inferiore o di diversa area professionale.

CORSI

Nella valutazione dei corsi di formazione od aggiornamento professionale, è attribuito un punteggio solo a quei corsi che si concludono con attestati di profitto con voto o giudizio finale..

Tali attestati devono inoltre essere valutati diversamente con un punteggio proporzionale alla diversa durata dei corsi stessi.

PUBBLICAZIONI A STAMPA

Nell'ambito dei titoli vari sono valutabili le pubblicazioni a stampa, limitatamente alle selezioni a posti di dirigente o nella categoria "D" .

Le pubblicazioni (libri, saggi, articoli) devono essere presentate in originale a stampa assieme agli altri titoli e possono essere valutate solo se attinenti a materie la cui disciplina é oggetto delle prove d'esame o comunque denotino un arricchimento della professionalità del candidato in riferimento alle funzioni connesse al posto messo a selezione.

Qualora le predette pubblicazioni rechino la firma di più autori, possono essere prese in considerazione esclusivamente nel caso in cui la parte curata dal candidato sia chiaramente individuabile rispetto alle altre.

CURRICULUM

Il curriculum professionale eventualmente presentato dai candidati e debitamente documentato, viene valutato solo se in grado di produrre un valore aggiunto rispetto agli altri titoli.

CAPO VI PROCEDURE E PROVE SELETTIVE

Art. 35 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 20, il competente Ufficio dell'Amministrazione procederà a verificare le domande presentate ai fini di ammettere con riserva tutti i candidati che hanno presentato domanda nei termini (spedita entro la scadenza del termine stabilito dal bando e pervenuta all'Ufficio Protocollo del Comune entro il quindicesimo giorno successivo alla data di scadenza del bando), debitamente sottoscritta e con allegata copia del documento di identità in corso di validità, senza verificare il contenuto della stessa.

2. Il provvedimento di ammissione/esclusione verrà comunicato agli interessati attraverso pubblicazione all'Albo Pretorio e sul sito internet dell'Ente, avente valore di notifica a tutti gli effetti.

3. La completa documentazione inerente la selezione viene, poi, trasmessa al segretario della Commissione, unitamente alle domande dei candidati ammessi.

Art. 36 Preselezione

1. Nel caso in cui il numero delle domande sia tale da non consentire l'espletamento della selezione in tempi rapidi, questa potrà essere preceduta da una prova preselettiva di tipo psico-attitudinale e/o professionale.

2. La soglia numerica per l'espletamento dell'eventuale prova di preselezione, nonché il numero massimo dei candidati che saranno ammessi allo svolgimento della prova scritta, saranno indicativamente stabiliti nei bandi di selezione e definitivamente fissati, in rapporto al numero effettivo delle domande regolarmente presentate, in sede di adozione del provvedimento di ammissione/esclusione dei candidati alle prove stesse.

3. La Commissione, sia per quanto riguarda l'organizzazione e lo svolgimento delle prove nonché per la correzione dei test oggetto delle prove stesse attraverso sistemi informatizzati (lettori ottici, etc...), potrà essere coadiuvata da esperti o società specializzate nella organizzazione di tali tipi di selezione.

4. Sono ammessi alle prove scritte i candidati classificati entro il numero massimo stabilito nel bando, con la precisazione che sono comunque ammessi alla prova scritta tutti coloro che hanno ottenuto lo stesso punteggio dell'ultimo candidato ammesso.

Art. 37 **Calendario delle prove d'esame**

1. Le prove di selezione, preselettive, scritte, pratiche, test ed orali non possono aver luogo nei giorni festivi previste dalle leggi vigenti in materia.

2. Il diario delle prove preselettive, scritte e/o pratiche, test, deve essere comunicato ai candidati ammessi alla selezione non meno di quindici giorni prima dell'inizio delle prove medesime.

A tal fine fa fede la data di spedizione della comunicazione di convocazione.

In casi particolari possono essere direttamente fissati dal bando:

a) il calendario e la sede delle prove preselettive, scritte ed orali

b) le modalità scelte per le comunicazioni ai candidati che potranno avvenire attraverso la pubblicazione di appositi avvisi, aventi valore di notifica a tutti gli effetti, sul sito internet e all'Albo Pretorio dell'Ente.

3. L'avviso per la presentazione alla prova orale deve essere dato ai singoli candidati almeno venti giorni prima di quello in cui essi debbano sostenerla.

4. 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 3 di questo articolo.

5. I candidati possono eventualmente ed esplicitamente rinunciare ad avvalersi dei predetti termini prescritti, con atto scritto.

6. 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.

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, dalla Commissione Giudicatrice, in relazione alla difficoltà delle prove stesse.

Art. 38
Candidato portatore di handicap

1. La persona portatrice di handicap, su 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.
2. Nella domanda di partecipazione alla selezione il candidato specifica l'ausilio necessario in relazione al proprio handicap, nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi.

Art. 39
Candidati privi della vista

1. I candidati privi della vista possono partecipare alle selezioni compatibili con il loro status..

Art. 40
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 il cui testo viene numerato e racchiuso in altrettante buste sigillate prive di segni di riconoscimento. I temi sono segreti e ne é vietata la divulgazione.
2. Ammessi i candidati nei locali 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.
3. I candidati vengono inoltre informati dal Presidente o da altro componente della Commissione 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 e redatti esclusivamente, a pena di nullità, su carta portante il timbro d'ufficio e la firma di due membri della Commissione giudicatrice, con gli strumenti forniti dall'Amministrazione;
 - c) i candidati non possono portare carta da scrivere, appunti manoscritti, libri o pubblicazioni di qualunque specie o telefoni cellulari nonché ausili informatici se non espressamente autorizzati dalla Commissione. Può essere ammessa a discrezione della Commissione, unicamente la consultazione di dizionari, testi di legge non commentati, preventivamente autorizzati dalla 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, é escluso immediatamente dalla prova. Nel caso in cui risulti che uno o più candidati abbiano copiato, in tutto o in parte, l'esclusione é 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.

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. Espletate le formalità preliminari, il Presidente invita un candidato a presentarsi per scegliere una delle tre buste contenenti le prove d'esame, previa constatazione della loro integrità.
9. Il Presidente legge quindi ad alta voce prima il testo del tema contenuto nella busta prescelta, poi i testi contenuti nelle altre due.
10. Si procede poi alla dettatura del testo prescelto, che i candidati devono riportare senza intestazione alcuna su uno dei fogli consegnati.
11. Infine il Presidente dichiara iniziata la prova indicando con precisione l'ora di termine della stessa. I candidati dovranno consegnare gli elaborati entro tale termine.
12. 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.
13. Nel caso siano previste più prove scritte, la busta destinata a raccogliere, a fine prova, gli elaborati, i fogli vidimati non utilizzati, la busta piccola (chiusa) contenente la scheda di identificazione, sarà munita di linguetta staccabile. 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 con l'intervento di almeno due componenti della Commissione stessa nel luogo, giorno e ora di cui è data comunicazione orale ai candidati presenti in aula all'ultima prova di esame, con l'avvertimento che alcuni di essi, in numero non superiore a dieci, potranno assistere alle predette operazioni.
14. 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 perchè lo conservi fino al momento della valutazione degli elaborati.
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. Tutti i componenti della Commissione giudicatrice debbono comunque risultare presenti nella sala degli esami un quarto d'ora prima dell'orario fissato per la conclusione della prova scritta o pratica o tests al fine di procedere collegialmente alle operazioni di chiusura proprie di questa fase selettiva.
17. Nel caso in cui la prova selettiva venga svolta in più sedi, i pieghi contenenti i lavori svolti dai candidati nelle sedi diverse da quelle della commissione esaminatrice e i relativi verbali sono custoditi dal presidente del singolo comitato di vigilanza e da questi trasmessi "brevi manu" al presidente della commissione esaminatrice, al termine delle prove stesse.

Art. 41

Modalità di svolgimento delle prove preselettive o test.

1. Fermo restando quanto disposto dal precedente articolo 36 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 giudicatrice o gli esperti di selezione all'uopo incaricati, procedono alla predisposizione delle tre batterie di quiz che saranno oggetto della prova medesima;

b) dopo la correzione dei tests 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) i punteggi riportati nella prova preselettiva non saranno considerati utili ai fini della formazione della graduatoria finale.

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

Art. 42

Modalità di svolgimento delle prove pratiche e relativa valutazione

1. Il giorno stesso, immediatamente prima dello svolgimento di ciascuna prova pratica, la Commissione giudicatrice formula almeno tre ipotesi di prova il cui testo viene numerato e racchiuso in altrettante buste sigillate prive di segni di riconoscimento e con le medesime modalità previste per la prova scritta, procede alla scelta della prova oggetto d'esame. Le prove sono segrete e ne è vietata la divulgazione.

2. La Commissione giudicatrice, in relazione alla particolare natura delle prove, può integrare i criteri e le modalità di valutazione delle stesse.

3. Ammessi i candidati nei locali d'esame, si procede all'accertamento dell'identità personale degli stessi e alla consegna a ciascuno di essi del materiale occorrente per lo svolgimento della prova.

4. Per lo svolgimento della prova pratica, al fine di garantire uguali condizioni a tutti i candidati, si farà in modo che gli stessi possano disporre in eguale misura d'identici materiali, di macchine o strumenti che forniscano le medesime prestazioni, di eguale spazio operativo e di quant'altro necessario allo svolgimento della prova stessa.

5. Laddove per motivi logistici e organizzativi se ne presenti la necessità, la prova pratica può essere espletata in più sedi.

6. Qualora la prova pratica non sia sigillabile all'interno di un plico, la Commissione giudicatrice, presenti tutti i membri, dovrà procedere immediatamente al termine d'ogni singola prova, alla relativa valutazione.

Art. 43

Valutazione degli elaborati prove scritte o prova pratica.

1. Dopo l'esecuzione di entrambe le prove, la Commissione procede alla valutazione degli elaborati.

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, ai sensi art. 29, comma 4, del presente Regolamento.

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 o prove successive, esclusivamente i candidati che abbiano ottenuto in ogni prova un punteggio non inferiore a 21/30.

Art. 44

Votazione e ammissione alla prova orale

1. Per tutte le selezioni, sono ammessi alla prova orale i candidati che abbiano ottenuto in ogni prova scritta e/o pratica o test il punteggio di almeno 21/30.

2. A tal fine la Commissione procede alla valutazione degli elaborati dell'unica prova o delle due prove scritte e pratiche o test, secondo le modalità di cui al precedente articolo 29, e subordinatamente agli esiti di queste, ammette i candidati a sostenere l'ulteriore prova orale.

3. Conclusa la valutazione delle prove scritte e/o pratica, il Presidente comunica ai candidati, mediante pubblicazione all'Albo Pretorio e sul sito Internet dell'Ente, avente valore di notifica a tutti gli effetti, l'ammissione o l'esclusione alla prova orale, indicando il punteggio riportato dagli ammessi, la data, il luogo di svolgimento della prova stessa.

Art. 45

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 l'ordine oggettivo già prefissato dalla Commissione giudicatrice. Riguardo all'espletamento della prova orale, la Commissione giudicatrice procede a predeterminare, immediatamente prima dell'inizio di ciascuna prova orale, 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. 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. Indi 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, all'Albo Pretorio dell'Amministrazione.

7. Per tutte le selezioni, 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.

Art. 46 **Graduatoria finale**

1. Una volta espletate le prove orali, la Commissione giudicatrice provvede a stilare apposita graduatoria finale.

2. La graduatoria finale di merito, composta dai candidati che abbiano superato positivamente tutte le prove previste dal bando, è ottenuta attraverso la somma dei voti conseguiti secondo i criteri stabiliti dal precedente articolo 8 del presente regolamento e del punteggio attribuito ai titoli nell'ipotesi di selezioni per titoli ed esami.

3. La graduatoria è formata secondo l'ordine del punteggio complessivo ottenuto da ciascun candidato, in applicazione del disposto del comma 2 del presente articolo.

CAPO VII **CONCLUSIONE PROCEDURE SELETTIVE**

Art. 47 **Approvazione e utilizzo delle graduatorie**

1. Espletata la selezione e formulata la graduatoria di merito, la Commissione trasmette al Dirigente del Servizio Personale i verbali dei propri lavori.

2. Il Dirigente del Servizio Personale, prima di procedere all'approvazione dei verbali e conseguentemente alla graduatoria che da esso deriva, 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 predetta graduatoria le eventuali integrazioni che si rendano a tali fini necessarie.

3. La graduatoria finale, approvata dal Dirigente del Servizio, costituisce l'atto conclusivo della procedura selettiva e viene pubblicata all'Albo Pretorio dell'Amministrazione per un periodo di almeno quindici giorni consecutivi.

4. La pubblicazione all'Albo Pretorio della determinazione di approvazione della graduatoria finale ha valore di notifica a tutti gli effetti. Da tale data decorrono i termini per la proposizione di eventuali azioni impugnative.

5. La graduatoria rimane efficace per 3 anni dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio dell'Amministrazione e può essere utilizzata per l'eventuale copertura di posti che si venissero successivamente a rendere vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione della selezione medesima.

6. Le graduatorie per le assunzioni a tempo indeterminato possono essere utilizzate entro i termini di validità anche per eventuali assunzioni di personale:

a) a tempo indeterminato con prestazione lavorativa part-time. In tale caso la graduatoria utilizzata deve essere relativa a selezione a tempo indeterminato per categoria e profilo professionale identico, nel rispetto di quanto previsto al comma 5;

b) a tempo determinato per le causali previste dai contratti collettivi di lavoro. In tale caso la graduatoria utilizzata deve essere relativa a selezione a tempo indeterminato per categoria e profilo professionale identico.

7. Nei casi di cui al comma precedente, il candidato che si rende disponibile all'assunzione, conserva il posto nella graduatoria originaria e ha diritto a esercitare l'opzione in caso di eventuali successive assunzioni a tempo indeterminato. Qualora il candidato non si renda disponibile per comprovati motivi conserva ugualmente la posizione in graduatoria per eventuali successive assunzioni a tempo indeterminato.

8. Nei casi di cui al comma 6 lett. b) l'individuazione della graduatoria da utilizzare è adottata con provvedimento del Dirigente del Servizio Personale, da pubblicizzare sul sito web dell'Amministrazione entro quindici giorni dalla pubblicazione all'Albo.

Art. 48

Applicazione delle precedenza e preferenze

1. Il diritto di precedenza è 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 concorrenti, che appartengano alle categorie per le quali la legge prevede il predetto beneficio, conseguano l'idoneità per essere inseriti nella graduatoria avanti 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 12 marzo 1999, n. 68, 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. 3, comma 65, della Legge 24.12.1993 n. 537, a favore dei militari in ferma di leva prolungata e di volontari specializzati delle tre Forze armate, congedati senza demerito al termine della ferma o rafferma contrattuale;

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 di merito, nel senso che il soggetto che ne gode 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 invalidi per servizio nel settore 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 settore 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 nell'Amministrazione che ha indetto la selezione;
 - 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;
 - u) nella formazione delle graduatorie relative a profili professionali di vigilanza della Polizia Locale in caso di parità di punteggio verrà data la precedenza alle donne come stabilito nell'accordo stipulato tra il Comune di Porto Torres e l'Ufficio della Consigliera regionale di parità della RAS.
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 servizio nella Pubblica Amministrazione, con riguardo alla durata del servizio prestato;
 - c) dall'età, nel senso che prevale il candidato più giovane d'età.

Art. 49

Requisiti per l'assunzione a tempo indeterminato del personale

1. Sono dichiarati vincitori nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie di merito, tenuto conto di quanto disposto dalla legge 12 marzo

1999, n. 68 o da altre disposizioni di legge in vigore che prevedano riserve di posti in favore di particolari categorie di cittadini.

2. Per la nomina a dipendente sono richiesti i seguenti requisiti:

a) cittadinanza italiana o cittadinanza di uno degli Stati Membri della U.E. qualora quest'ultima sia indicata alternativamente sul bando di selezione.

b) godimento dei diritti politici e civili. I cittadini degli Stati membri della U.E. devono godere dei diritti civili e politici anche negli Stati d'appartenenza o di provenienza.

c) non essere stato destituito dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione per persistente insufficiente rendimento o per motivi disciplinari, ovvero decadenza da un impiego statale ai sensi dell'art. 127, 1° comma, lett. d) del T.U. delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato, approvato con D.P.R. 10.1.1957, n. 3.

d) non essere stato condannato a pene che impediscano, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, (cfr. L. 18/01/1992 n. 16), la costituzione del rapporto d'impiego con la Pubblica Amministrazione.

e) avere un'età non inferiore agli anni 18 e non superiore all'età di collocamento a riposo d'ufficio del dipendente comunale, alla data di scadenza del bando, salvo la seguente deroga:

- in applicazione dell'accordo con l'Ufficio della Consigliera regionale di parità della RAS, in deroga ai limiti prefissati nel regolamento del Corpo di Polizia municipale, l'età massima per il personale di vigilanza del Corpo di Polizia Locale (Cat. C e D) è elevato da 35 anni a 40 anni.

Ai sensi dell'art. 33 del Regolamento del Corpo di Polizia Municipale vigente nell'Ente, si prescinde dal suddetto limite (il non aver compiuto il quarantesimo anno d'età) per i candidati che al momento della presentazione della domanda prestano servizio a tempo indeterminato, da non meno di un triennio, presso altri Corpi o Servizi di Polizia Municipale.

f) idoneità fisica allo svolgimento delle mansioni connesse al posto. Per specifici profili professionali è facoltà dell'Amministrazione sottoporre i vincitori della selezione ad accertamenti sanitari specialistici obbligatori.

L'Amministrazione ha altresì facoltà di sottoporre gli assumendi ad ulteriori accertamenti sanitari per gli invalidi di guerra, per servizio, civili ed invalidi del lavoro; in tal caso, il certificato medico deve essere rilasciato dall'A.S.L. di appartenenza del Comune, e contenere, oltre ad una esatta descrizione delle condizioni attuali dell'invalido, risultanti da un esame obiettivo, anche la dichiarazione che l'invalido non abbia perduto ogni capacità lavorativa e, per la natura ed il grado della sua invalidità o mutilazione, non sia di pregiudizio alla salute ed alla incolumità dei compagni di lavoro ed alla sicurezza degli impianti e sia comunque idoneo a disimpegnare le funzioni connesse al posto da ricoprire.

g) i cittadini italiani soggetti all'obbligo di leva devono comprovare di essere in posizione regolare nei confronti di tale obbligo.

h) titolo di studio ed altri eventuali requisiti per l'accesso a ciascun profilo professionale di ogni categoria, stabiliti dal presente Regolamento e dalle tabelle allegate.

i) per i cittadini degli Stati membri della U.E. occorre il possesso di un'adeguata conoscenza della lingua italiana.

Art. 50 Nomina

1. Il Dirigente del Servizio Personale adotta il provvedimento di nomina, in prova, secondo l'ordine della graduatoria e nei limiti di validità previsti dalle disposizioni legislative in materia d'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 di ruolo 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, la dichiarazione di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni d'incompatibilità, richiamate dall'art. 53 del DLgs. 165/2001 e di formulare, ove necessaria, l'opzione per il posto messo a concorso.
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 Categoria.

Art. 51 Costituzione del rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato 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 6.07.1995.

Art. 52 Accesso rapporto lavoro subordinato

1. L'accesso al rapporto di lavoro subordinato e le condizioni giuridiche ed economiche dello stesso, sono regolati dai C.C.N.L. e da ogni altra disposizione disciplinante la materia, nonché dalle norme del presente regolamento e dalle disposizioni del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
2. Compete al Dirigente del Servizio 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 il recesso per mancato superamento del periodo di prova.

Art. 53 Periodo di prova

1. Il personale, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, 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:

- Malattia, per un periodo massimo di 6 mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto;
- Infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio, per un periodo massimo di 36 mesi;
- Maternità;
- Malattia del bambino di età inferiore agli 8 anni;
- Eventuale congedo per formazione;
- Congedo parentale;
- Aspettative a qualsiasi titolo fruitive;
- Permessi retribuiti, previsti da vigenti disposizioni di legge o di contratto;
- Permessi non retribuiti, previsti da vigenti disposizioni di legge o di contratto.

L'Amministrazione comunica per iscritto al dipendente il nuovo termine del periodo di prova dopo ognuno dei periodi di assenza predetti.

4. Le predette assenze riconosciute come causa di sospensione del periodo di prova hanno lo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.

5. 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.

6. Il periodo di prova non potrà essere rinnovato o prorogato al di fuori di quanto previsto dal comma 3 del presente articolo.

7. 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 posto in essere dal Comune, deve essere motivato

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 precedente categoria e profilo. 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 **ALTRE MODALITA' DI ASSUNZIONE**

Art. 54

Assunzioni a tempo determinato

1. Le assunzioni a tempo determinato vengono effettuate ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Regioni/Autonomie Locali successivo a quello dell'01.04.1999, nei limiti e con le modalità previste dalla vigente normativa, con le seguenti forme:

a) per i profili professionali compresi fra la categoria A e la categoria B1, per l'accesso ai quali sia prescritto il solo requisito della scuola dell'obbligo, l'Ente deve ricorrere alle graduatorie della Sezione circoscrizionale per l'impiego, 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 la Sezione circoscrizionale per l'impiego, con le modalità previste dalla normativa vigente.

b) per i profili professionali ascrivibili alle categorie superiori (B/3, C , D/1 e D/3), mediante:

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 ad eccezione degli Agenti di Polizia Municipale che dovranno essere in possesso della prescritta patente. 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.

L'avviso di reclutamento va pubblicato all'albo pretorio per almeno 10 giorni, sul sito Internet del Comune e in casi particolari anche su un quotidiano regionale.

2. Alle selezioni finalizzate al reclutamento di personale dipendente stagionale si applica la disciplina del presente regolamento, in quanto compatibile con la speciale natura di tale rapporto di lavoro.

Art. 55

Posti a part-time

1. Le procedure previste nel presente Regolamento per il reclutamento di personale, nonché i requisiti di accesso e le prove di selezione di cui agli allegati al Regolamento stesso, valgono anche per la copertura di posti part-time.

2. Per la copertura di posti part-time possono essere utilizzate le graduatorie di selezioni pubbliche per la copertura di posti a tempo indeterminato, previo assenso del candidato utilmente collocato in graduatoria.

3. Per ogni ulteriore aspetto normativo dell'istituto si rinvia alle disposizioni normative e ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro comparto Regioni -Autonomie Locali vigenti.

4. In caso di assunzione di personale a tempo pieno e a tempo indeterminato, è data precedenza - in vigore della relativa graduatoria - al personale che aveva accettato la nomina a tempo parziale.

TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI

Art. 56

Procedure selettive in collaborazione con altri enti

1. L'Amministrazione, nel caso debba procedere ad effettuare selezioni per identiche professionalità, può stabilire di svolgere un'unica procedura selettiva con altre Amministrazioni o Enti.
2. Nel caso si stabilisca di effettuare un'unica procedura selettiva, le fasi del procedimento di cui all'articolo 4 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. 57

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 7.8.1990 n. 241 e degli articoli 1 e 2 del Decreto del Presidente della Repubblica 23 giugno 1992, n. 352, nonché di quanto disposto dal Regolamento di questo 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'Ente ha la facoltà di differire l'accesso ai documenti dopo la chiusura delle procedure selettive stesse.

Art. 58

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. 59

Abrogazioni

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

ALLEGATI:

A - Requisiti richiesti per l'accesso ai singoli profili professionali.

B - Prove d'esame per l'accesso ai singoli profili professionali fino alla categoria B1.

C - Valutazione dei titoli.

REQUISITI RICHIESTI PER L'ACCESSO AI SINGOLI PROFILI PROFESSIONALI

<u>PROFILI PROFESSIONALI</u>	<u>CAT.</u>	<u>TITOLI DI STUDIO</u>	<u>ALTRI REQUISITI</u>
Operatore	A	Licenza scuola dell'obbligo	Qualificazione professionale, se richiesta
Esecutore	B1	Licenza scuola dell'obbligo	Specializzazione professionale, se richiesta
Collaboratore	B3	Diploma di Istruzione secondaria di 2° grado oppure Diploma di scuola media inferiore abbinato a specifica specializzazione	Particolari requisiti previsti per i singoli profili professionali, nonché specifica specializzazione professionale acquisita anche attraverso altre esperienze di lavoro
Istruttore	C	Diploma di Scuola Media superiore o equipollente	Particolari requisiti previsti per i singoli profili professionali, nonché specifica specializzazione professionale acquisita anche attraverso altre esperienze di lavoro
Istruttore Direttivo	D1	Diploma di laurea	Abilitazione, qualora sia prescritta dalla legge
Funzionario	D3	Diploma di laurea	Abilitazione, qualora sia prescritta dalla legge
Dirigente	Categoria unica dirigenziale	Diploma di laurea + esperienza lavorativa come indicato al Capo II del presente regolamento, articoli da 10 a 14.	Abilitazione, qualora sia prescritta dalla legge

**PROVE D'ESAME PER L'ACCESSO AI SINGOLI PROFILI PROFESSIONALI
FINO ALLA CAT. B1**

CATEGORIA "A"

OPERATORE

PROVA PRATICA

Prova atta ad accertare il grado di preparazione professionale del candidato in relazione alle mansioni previste per il posto. In particolare:

INDICE DI RISCONTRO

L'idoneità sarà conseguita con la dimostrazione di saper eseguire con normale perizia le operazioni necessarie.

CATEGORIA "B"

ESECUTORE

PROVA PRATICA

Prova atta ad accertare il grado di preparazione professionale del candidato in relazione alle mansioni previste per il posto. In particolare:

INDICE DI RISCONTRO

L'idoneità sarà conseguita con la dimostrazione di saper eseguire con normale perizia le operazioni necessarie.

TABELLA N. 1**PROFILI PROFESSIONALI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE “D3” “D1” “C” “B3”****TITOLI VALUTABILI****(punteggio massimo attribuibile 20)****A. TITOLI DI STUDIO (punteggio massimo attribuibile 6)**

- | | |
|--|------------|
| 1. Titolo di studio utilizzato per l'ammissione fino a | punti 3,00 |
| 2. Titolo di studio superiore attinente fino a | punti 2,00 |
| 3. Titolo di studio superiore non attinente fino a | punti 1,00 |

B. TITOLI DI SERVIZIO (punteggio massimo attribuibile 10)

- | | |
|-------------------------------|------------|
| 1. Categoria 1^ per ogni anno | punti 1,00 |
| 2. Categoria 2^ per ogni anno | punti 0,80 |
| 3. Categoria 3^ per ogni anno | punti 0,60 |

C. TITOLI VARI (punteggio massimo attribuibile 4)

1. Attestati conseguiti al termine di corsi di formazione, perfezionamento aggiornamento (fino ad un massimo di punti 2):

- | | |
|---|------------|
| <input type="checkbox"/> Per ogni corso di durata almeno mensile e con superamento di prova finale:
per ogni mese di corso | punti 0,50 |
| <input type="checkbox"/> Per ogni corso di durata inferiore al mese e con superamento di prova finale:
per ogni attestato | punti 0,40 |

2. Idoneità in Pubblici Concorsi (espletati prima del 1° gennaio 1994) per esami o per titoli ed esami per posti di identica professionalità e di almeno pari categoria (valutabili fino ad un massimo di due idoneità): per ogni idoneità

punti 0,20

3. Pubblicazioni a stampa (valutabili fino ad un massimo di 3 pubblicazioni): per ogni pubblicazione a disposizione della Commissione fino ad un massimo di

punti 0,20

4. Curriculum professionale per la valutazione di esperienze professionali rilevanti al fine dello svolgimento delle funzioni proprie del posto e non considerate fra gli altri titoli: a disposizione della commissione fino ad un massimo di

punti 1,00

NORME COMUNI

Criteria comuni a tutte le categorie nella valutazione dei titoli

1. Il punteggio da attribuirsi al titolo di studio richiesto per l'ammissione alla selezione viene determinato nel valore compreso tra lo zero e il punteggio massimo previsto dalle tabelle, mediante interpolazione rispettivamente fra la valutazione minima e massima utile per conseguire il titolo di studio stesso.
2. Nei casi in cui i titoli di studio utilizzati ai fini dell'ammissione alla selezione siano di grado non superiore alla Scuola Media dell'Obbligo non va attribuito alcun punteggio.
3. Qualora il candidato presenti più titoli di studio utilizzabili per l'ammissione alla selezione, gli stessi vengono valutati nel modo più favorevole al concorrente.
Non viene però attribuito alcun punteggio al titolo di studio inferiore se questi risulta parte integrante del corso di studi per conseguire quello superiore.
4. Qualora la certificazione presentata dal candidato attestante il conseguimento del titolo di studio non contenga la valutazione finale, il titolo sarà considerato come conseguito con la minima votazione utile: della presente norma è data notizia nel bando di concorso.
5. Al fine di rispettare i criteri di proporzionalità in relazione ai punteggi previsti per la valutazione dei titoli dalle tabelle allegate, la Commissione Giudicatrice assegna, ad ogni prova d'esame, punteggi in trentesimi.
6. Qualora la selezione consista in un'unica prova, il bando di concorso dovrà indicare il punteggio assegnato ai titoli in misura riproporzionata nel rispetto del rapporto di 10/30 del punteggio massimo disponibile per la valutazione della prova d'esame.