

## **REGOLAMENTO COMUNALE IN MATERIA DI ACCESSO AGLI IMPIEGHI**

**Approvato con Delibera di Giunta comunale n. 39 del 15.04.2023**

**Rettificato con Delibera di Giunta comunale n. 48 del 29/04/2023**

**Aggiornato con Delibera di Giunta comunale n. 103 del 21/10/2023**

## **INDICE**

### **TITOLO I – DISPOSIZIONI PRELIMINARI**

**Art. 1 OGGETTO DEL REGOLAMENTO ED AMBITO DI APPLICAZIONE**

**Art. 2 MODALITÀ DI ACCESSO**

### **TITOLO II - DISPOSIZIONI COMUNI ALLE VARIE PROCEDURE DI ACCESSO**

**Art. 3 REQUISITI GENERALI DI ACCESSO**

**Art. 4 REQUISITI SPECIALI DI ACCESSO**

**Art. 5 TITOLI DI PRECEDENZA E PREFERENZA**

**Art. 6 COMMISSIONE DI CONCORSO**

**Art. 7 COMPITI DELLA COMMISSIONE DI CONCORSO**

**Art. 8 ATTIVITÀ DI PREPARAZIONE E VIGILANZA**

### **TITOLO III - ACCESSO MEDIANTE CONCORSO PUBBLICO**

## **Art. 9 TIPOLOGIE DI CONCORSI**

|                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Capo I - REGOLE COMUNI AI CONCORSI PER ESAMI ED AI CONCORSI PER<br/>TITOLI ED ESAMI</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|

**Art. 10 INDIZIONE, BANDO DI CONCORSO E PUBBLICITÀ**

**Art. 10 bis DOMANDA DI PARTECIPAZIONE TRAMITE IL PORTALE “INPA”**

**Art. 11 PROROGA, RIAPERTURA DEI TERMINI, REVOCA, ANNULLAMENTO,  
MODIFICA DEL BANDO**

**Art. 12 ISTRUTTORIA E INSEDIAMENTO DELLA COMMISSIONE**

**Art. 13 PROVE**

**Art. 14 SVOLGIMENTO DELLE PROVE**

**Art. 15 VALUTAZIONE DELLE PROVE D'ESAME**

**Art. 16 VALUTAZIONE DEI TITOLI**

**Art. 17 FORMAZIONE ED APPROVAZIONE DELLA GRADUATORIA. ASSUNZIONE  
IN SERVIZIO**

**Art. 18 SCORRIMENTO DI PROPRIE GRADUATORIE**

**Art. 19 UTILIZZO DI GRADUATORIE DI ALTRI ENTI**

**Art. 20 ACCESSO MEDIANTE CORSO-CONCORSO**

**Art. 21 ACCESSO MEDIANTE SELEZIONI UNICHE**

**Art. 22 ACCESSO MEDIANTE CONCORSO UNICO**

**Art. 23 ACCESSO MEDIANTE MOBILITÀ FRA ENTI**

**Art. 24 RECLUTAMENTO DEL PERSONALE COLLOCATO IN DISPONIBILITÀ**

**Art. 25 COMANDO**

**Art. 26 ACCESSO MEDIANTE AVVIAMENTO DEGLI ISCRITTI NEGLI ELENCHI DEI CENTRI PER L'IMPIEGO**

**Art. 27 ASSUNZIONI OBBLIGATORIE DI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE PROTETTE**

**Art. 28 RICOSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 29 ASSUNZIONI AI SENSI DELL'ART. 110 DEL TUEL**

**Art. 30 ASSUNZIONI PERSONALE DI STAFF AI SENSI DELL'ART. 90 DEL TUEL**

**Art. 31 ASSUNZIONI MEDIANTE CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

**Art. 32 SCAVALCO CONDIVISO E SCAVALCO D'ECCEDEENZA**

**Art. 33 TIROCINI FORMATIVI**

**Art. 34 CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO**

**Art. 35 SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO**

**Art. 36 MODALITÀ SPECIALI DI ASSUNZIONE PER IL PNRR**

**Art. 37 STABILIZZAZIONI**

**Art. 38 RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DIRIGENZIALE**

**Art. 39 ACCESSO AGLI ATTI**

**Art. 40 NORMA DI SALVAGUARDIA**

# **TITOLO I – DISPOSIZIONI PRELIMINARI**

## **Art. 1**

### **OGGETTO DEL REGOLAMENTO ED AMBITO DI APPLICAZIONE**

Il presente Regolamento disciplina l'accesso agli impieghi presso il Comune di Grotte di Castro, nel rispetto delle vigenti norme di legge, dei contratti collettivi nazionali e dello Statuto comunale, nonché dei principi di cui al Regolamento comunale per l'organizzazione dei servizi e degli uffici.

Esso trova applicazione per le assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (pieno o parziale), a tempo determinato (pieno o parziale), nonché per le procedure selettive ai sensi degli artt. 110 del D.Lgs. n. 267/2000 e 90 del D.Lgs. n. 267/2000 e per altre forme di lavoro flessibile.

Il presente Regolamento non si applica alle progressioni orizzontali e verticali, che saranno disciplinate da apposito atto regolamentare.

## **Art. 2**

### **MODALITÀ DI ACCESSO**

In base a quanto disposto dall'art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 1 del D.P.R. n. 487/1994, l'accesso all'impiego presso il Comune di Grotte di Castro potrà avvenire secondo le seguenti modalità:

- procedure selettive, conformi ai principi di cui al comma 3 dell'art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001<sup>1</sup>, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;
- avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità;
- in riferimento alle assunzioni obbligatorie dei soggetti di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, mediante chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere;
- concorso pubblico (concorso per esami, concorso per titoli ed esami, corso-concorso);
- utilizzo di proprie graduatorie in corso di efficacia;
- utilizzo di graduatorie di altri Enti in corso di efficacia;
- mobilità;
- comando;
- utilizzo di personale in disponibilità;
- selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei;
- concorsi unici;
- ricostituzione del rapporto di lavoro;
- utilizzo degli istituti dello scavalco condiviso e dello scavalco d'eccedenza;
- qualsiasi altra forma consentita dalle disposizioni legislative vigenti.

---

<sup>1</sup> a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione; b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire; c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori; d) decentramento delle procedure di reclutamento; e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali; e-bis) LETTERA ABROGATA DALLA L. 30 DICEMBRE 2018, N. 145; e-ter) possibilità di richiedere, tra i requisiti previsti per specifici profili o livelli di inquadramento di alta specializzazione, il possesso del titolo di dottore di ricerca o del master universitario di secondo livello o l'essere stati titolari per almeno due anni di contratti di ricerca di cui all'articolo 22 della legge 30 dicembre 2010, n. 240)). In tali casi, nelle procedure sono individuate, tra le aree dei settori scientifico-disciplinari definite ai sensi dell'articolo 17, comma 99, della legge 15 maggio 1997, n. 127, afferenti al titolo di dottore di ricerca o al master universitario di secondo livello o al contratto di ricerca, quelle pertinenti alla tipologia del profilo o livello di inquadramento.

L'Ente, nell'ambito della sua autonomia e nel rispetto delle vigenti disposizioni, adotta la tipologia selettiva ritenuta più conferente con la tipologia dei posti messi a concorso, e può prevedere che per l'assunzione di profili specializzati, oltre alle competenze, siano valutate le esperienze lavorative pregresse e pertinenti, anche presso la stessa amministrazione, ovvero le abilità residue nel caso dei soggetti di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68.

L'Ente può altresì prevedere che, nella predisposizione delle prove, le commissioni siano integrate da esperti in valutazione delle competenze e selezione del personale.

## **TITOLO II - DISPOSIZIONI COMUNI ALLE VARIE PROCEDURE DI ACCESSO**

### **Art. 3**

#### **REQUISITI GENERALI DI ACCESSO**

Costituiscono requisiti generali di accesso, comuni a tutte le procedure assunzionali disciplinate dal presente Regolamento:

- Cittadinanza italiana o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea o cittadinanza extracomunitaria solo ove ricorrano le condizioni di cui all'art. 38 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. I cittadini non italiani devono avere il godimento dei diritti civili e politici anche negli Stati di appartenenza o provenienza, un'adeguata conoscenza della lingua italiana ed essere in possesso di tutti gli altri requisiti previsti per i cittadini della Repubblica, trovando applicazione le disposizioni di cui al D.P.C.M. 7 febbraio 1994, n. 174.
- Età non inferiore agli anni 18 e non superiore a quella prevista dalla normativa vigente per il collocamento a riposo d'ufficio del dipendente comunale, salvo limiti diversi in relazione alle peculiarità del posto messo a concorso. Per i

concorsi relativi al personale della Polizia municipale (fatta eccezione per il personale di categoria D - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione), in considerazione delle funzioni che in astratto e in concreto potranno essere esercitate da tale personale (ad es. pattugliamento del territorio, arresto e custodia degli autori di atti criminosi, protezione di persone e beni ecc...), le quali richiedono adeguata forza e prestanza fisica, viene stabilito il limite massimo di età di 40 anni. Tale limite si giustifica in quanto la natura di dette funzioni presuppone un'attitudine fisica particolare nella misura in cui le carenze fisiche nell'esercizio di dette funzioni possono avere conseguenze rilevanti sugli stessi agenti di P.M., sui terzi e in generale sul corretto espletamento delle funzioni del personale della Polizia Municipale che, a mente dell'art. 5 della Legge n. 65/1986, esercita anche funzioni di polizia giudiziaria, polizia stradale, pubblica sicurezza.

Detto limite è elevato di un anno per gli aspiranti coniugati; di un anno per ogni figlio vivente; di un periodo pari all'effettivo servizio prestato, comunque non superiore a tre anni, a favore dei cittadini che hanno prestato servizio militare volontario, di leva e di leva prolungata, ai sensi della legge 24 dicembre 1986, n. 958. Ad ogni modo, il limite massimo non può superare, anche in caso di cumulo di benefici, i 45 anni di età.

- Idoneità fisica all'impiego, fatta salva la tutela per i portatori di handicap, ai sensi delle norme vigenti, purché la situazione di disabilità non sia incompatibile con le specifiche mansioni da svolgere. L'Amministrazione ha facoltà di sottoporre a visita medica di controllo il personale da assumere, in base alla normativa vigente.
- Godimento dei diritti civili e politici.
- Iscrizione nelle liste elettorali.
- Per i candidati di sesso maschile, nati entro il 31/12/1985, essere in posizione regolare con gli obblighi di leva.
- Possesso del titolo di studio richiesto dal bando.

- Non essere stati esclusi dall'elettorato politico attivo.
- Non essere stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una pubblica amministrazione per persistente insufficiente rendimento **in forza di norme di settore**, ovvero non essere stati dichiarati decaduti da un impiego statale ovvero non essere stati licenziati per le medesime ragioni ovvero per motivi disciplinari ai sensi della vigente normativa di legge e/o contrattuale;
- **Non essere stati dichiarati decaduti dall'impiego presso una pubblica amministrazione per aver conseguito la nomina o l'assunzione mediante la produzione di documenti falsi o viziati da nullità insanabile;**
- **Non aver riportato condanne penali con sentenza passata in giudicato per reati che costituiscono un impedimento all'assunzione presso una pubblica amministrazione.**

**Coloro che hanno in corso procedimenti penali, procedimenti amministrativi per l'applicazione di misure di sicurezza o di prevenzione o precedenti penali a proprio carico iscrivibili nel casellario giudiziale, ai sensi dell'articolo 3 del decreto del Presidente della Repubblica 14 novembre 2002, n. 313, ne danno notizia al momento della candidatura, precisando la data del provvedimento e l'autorità giudiziaria che lo ha emanato ovvero quella presso la quale penda un eventuale procedimento penale.**

Limitatamente ai profili professionali appartenenti al Corpo di Polizia Locale/Municipale è richiesto il possesso dei seguenti ulteriori requisiti:

- non aver impedimenti al porto ed all'uso delle armi (ai sensi dell'art. 636 del D. Lgs. 66/2010 e s.m.i., non possono partecipare al concorso coloro che hanno prestato servizio civile sostitutivo del servizio militare in qualità di "obiettori di coscienza", trattandosi di impiego che comporta l'uso delle armi, a meno che non abbiano rinunciato allo status di "obiettore di coscienza" ai sensi del comma 3 del medesimo articolo);
- non essere stato espulso dalle Forze Armate o dai corpi militarmente organizzati;
- essere in possesso di patente di guida tipo B;

- essere in possesso di sana e robusta costituzione fisica e immunità da imperfezioni fisiche pregiudizievoli allo svolgimento dei compiti di istituto, sui quali l'Ente si riserva di sottoporre l'interessato a visita o di richiederne la comprova mediante apposita documentazione medica.

**I requisiti di partecipazione devono essere posseduti sia alla data di scadenza del termine stabilito nel bando di concorso sia all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro.**

#### **Art. 4**

### **REQUISITI SPECIALI DI ACCESSO**

Gli eventuali requisiti speciali di accesso sono individuati nel bando, in relazione al posto da ricoprire ed in conformità alle vigenti norme di legge e di contratto.

**Anche i detti requisiti devono essere posseduti sia alla data di scadenza del termine stabilito nel bando di concorso sia all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro.**

#### **Art. 5**

### **TITOLI DI PRECEDENZA E PREFERENZA**

La precedenza (che sussiste allorché il bando prevede delle riserve) opera in assoluto, nel senso che il soggetto che ne gode ha diritto alla nomina qualora abbia conseguito l'idoneità, indipendentemente dalla posizione acquisita in graduatoria. Ad ogni modo, le riserve di posti non possono complessivamente superare la metà dei posti messi a concorso. **Se, in relazione a tale limite, sia necessaria una riduzione dei posti da riservare secondo la legge, essa si attua in misura proporzionale per ciascuna delle categorie delle riserve previste dal bando.**

**Qualora tra i concorrenti dichiarati idonei 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 12 marzo 1999, n. 68, o equiparate;

b) riserva di posti ai sensi degli articoli 1014 e 678 del codice dell'ordinamento militare, di cui al decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66.

La preferenza, invece, opera in situazioni di parità, nel senso che il soggetto che ne gode è preferito all'altro che abbia conseguito identico punteggio.

A parità di titoli e di merito, e in assenza di ulteriori benefici previsti da leggi speciali, l'ordine di preferenza dei titoli è il seguente:

a) gli insigniti di medaglia al valor militare e al valor civile, qualora cessati dal servizio;

b) i mutilati e gli invalidi per servizio nel settore pubblico e privato;

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

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

e) maggior numero di figli a carico;

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

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

h) gli atleti che hanno intrattenuto rapporti di lavoro sportivo con i gruppi sportivi militari e dei corpi civili dello Stato;

- i) avere svolto, con esito positivo, l'ulteriore periodo di perfezionamento presso l'ufficio per il processo ai sensi dell'articolo 50, comma 1-quater, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114;
- l) avere completato, con esito positivo, il tirocinio formativo presso gli uffici giudiziari ai sensi dell'articolo 37, comma 11, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, pur non facendo parte dell'ufficio per il processo, ai sensi dell'articolo 50, comma 1-quinques, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114;
- m) avere svolto, con esito positivo, lo stage presso gli uffici giudiziari ai sensi dell'articolo 73, comma 14, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98;
- n) essere titolare o avere svolto incarichi di collaborazione conferiti da ANPAL Servizi S.p.A., in attuazione di quanto disposto dall'articolo 12, comma 3, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26;
- o) appartenenza al genere meno rappresentato nell'amministrazione che bandisce la procedura in relazione alla qualifica per la quale il candidato concorre, secondo quanto previsto dall'articolo 6 del D.P.R. n. 487/1994;
- p) minore età anagrafica.

## Art. 6

### COMMISSIONE DI CONCORSO

Allorquando, in relazione alla procedura assunzionale di che trattasi, è prevista la presenza della Commissione di concorso, essa viene nominata con Determina del Responsabile del Settore personale, che funge da Responsabile del procedimento.

La Commissione deve essere composta da tecnici esperti nelle materie oggetto del concorso, scelti tra dipendenti di ruolo delle amministrazioni, docenti ed estranei alle

medesime. Della predetta commissione possono fare parte come componenti aggiunti anche specialisti in psicologia e risorse umane. Non possono essere nominati componenti della Commissione i componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione interessata, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

Nei casi in cui le prove scritte abbiano luogo in piu' sedi, in ognuna di esse e' costituito un comitato di vigilanza, presieduto da un membro della commissione e composto almeno da due dipendenti di qualifica o categoria non inferiore a quella per la quale il concorso e' stato bandito. I membri del comitato sono individuati dall'amministrazione procedente tra il proprio personale in servizio presso la sede di esame o, in caso di comprovate esigenze di servizio, anche tra quello di sedi o amministrazioni diverse.

Non possono far parte della Commissione, neppure con compiti di segreteria, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

Prima di procedere alla nomina, il Responsabile del procedimento acquisisce dichiarazione circa la non sussistenza delle suddette cause ostative.

Fermo restando quanto sopra, la Commissione è così composta:

La Commissione è composta, in via preferenziale, da personale di qualifica pari o superiore a quella cui il concorso e' riferito.

Essa, fermo restando quanto sopra, si compone di un Presidente e due componenti, come segue:

a) Presidente, appartenente al personale dirigenziale o equiparato e scelto all'interno del Comune o anche appartenente ad altra amministrazione;

b) Due componenti, scelti tra:

- personale non dirigenziale appartenente al Comune o ad altri Enti;
- docenti ed esperti nelle materie oggetto del concorso;
- professionisti esperti o appartenenti a soggetti esterni specializzati nella valutazione delle capacità, attitudini, motivazioni individuali e dello stile comportamentale, ove previsto;
- specialisti in psicologia e risorse umane, ove previsto;
- esperti in competenze digitali e trasversali in ambito di comunicazione e gestione del personale.

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

Le funzioni di segretario della Commissione sono svolte da un'unità non dirigenziale appartenente all'Ente. Il Segretario della Commissione svolge funzioni verbalizzanti e non ha diritto di voto. Esso è nominato dal Responsabile del Procedimento.

Il Responsabile del procedimento nomina altresì, gli eventuali supplenti, sia del Presidente che dei componenti, i quali intervengono alle sedute della commissione nelle ipotesi di impedimento grave e documentato degli effettivi. La scelta viene fatta con le modalità sopra indicate.

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

Il Responsabile del procedimento provvede alla sostituzione del Commissario decaduto o incompatibile **o il cui rapporto di impiego si sia comunque risolto e non vi sia stata conferma dell'amministrazione.** In caso di sostituzione di uno o più Commissari, le operazioni già espletate dalla Commissione restano valide, senza che sia necessario ripeterle, salvo diversa determinazione.

**Alle commissioni possono essere aggregati membri aggiunti per gli esami di lingua straniera e per le materie relative a specializzazioni non rinvenibili nelle amministrazioni, oltre agli specialisti in psicologia e risorse umane.**

Anche in tal caso la nomina è fatta dal Responsabile del procedimento.

Il Responsabile del procedimento non può far parte della Commissione.

Nel rispetto delle pari opportunità di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, nessun genere può essere rappresentato in misura superiore ai 2/3 (due terzi), salva motivata impossibilità.

Ai componenti delle Commissioni di concorso sono riconosciuti i compensi di cui **alla Delibera di Giunta comunale n. 83 del 26.08.2023** e salvo diversa determinazione dell'Ente.

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

La Commissione opera sempre con la presenza di tutti i suoi componenti e le relative decisioni sono assunte a maggioranza. I componenti della commissione possono assentarsi alternativamente solo durante lo svolgimento delle prove scritte, purché nella sala delle prove sia costantemente presente almeno un commissario.

Il segretario della Commissione non ha diritto di voto. Relativamente ai punteggi concernenti le prove, questi sono attribuiti con voti palesi; in caso di differenti valutazioni, il punteggio da attribuire è quello risultante dalla media aritmetica dei voti espressi da ciascun commissario.

**I membri aggiunti, salvo che il bando preveda diversamente, non hanno diritto di voto, in quanto saranno chiamati ad esprimere unicamente una valutazione di idoneità in relazione agli ambiti di rispettiva competenza, fermo restando che il giudizio finale in proposito compete unicamente alla Commissione.**

Di ogni seduta della Commissione, il Segretario provvede a redigere apposito verbale.

Qualora la commissione esaminatrice ricorra, per l'espletamento di una o più prove d'esame, ad azienda specializzata, la stessa presiederà allo svolgimento della prova al fine di garantire l'imparzialità dell'operato della ditta specializzata alla quale è stata affidata l'effettuazione della prova.

**In relazione al numero dei partecipanti alle selezioni o per particolari esigenze organizzative opportunamente motivate, le commissioni esaminatrici dei concorsi per esami o per titoli ed esami possono essere suddivise in sottocommissioni, con l'integrazione di un numero di componenti pari a quello delle commissioni originarie e di un segretario aggiunto.**

**La commissione esaminatrice e le eventuali sottocommissioni possono svolgere i propri lavori in modalità telematica, garantendo comunque la sicurezza e la tracciabilità delle comunicazioni.**

## **Art. 7**

### **COMPITI DELLA COMMISSIONE DI CONCORSO**

La Commissione, oltre ad ogni altra attività prevista dal bando di concorso, provvede, fra le altre cose, a:

- fissare il calendario delle prove e la relativa durata;
- esaminare e valutare i titoli;
- determinare i criteri e le modalità di valutazione delle prove;
- somministrare le prove (previa predisposizione delle prove scritte, determinazione dei quesiti per le prove orali e determinazione dei contenuti della eventuale prova pratica) e correggere le stesse;

- formare la graduatoria.

#### **Art. 8**

### **ATTIVITÀ DI PREPARAZIONE E VIGILANZA**

La Commissione, per le attività di preparazione (a titolo esemplificativo: allestimento delle sedi, predisposizione del materiale di cancelleria ecc...) e di vigilanza durante lo svolgimento delle prove, può avvalersi di personale interno all'Ente, appositamente nominato dal Responsabile del procedimento.

## **TITOLO III - ACCESSO MEDIANTE CONCORSO PUBBLICO**

#### **Art. 9**

### **TIPOLOGIE DI CONCORSI**

Il concorso pubblico può consistere in:

- concorso per esami, ossia quello che prevede solo lo svolgimento di prove;
- concorso per titoli ed esami, ossia quello che prevede la valutazione di titoli oltre allo svolgimento di prove;
- corso-concorso, ossia quello che prevede una selezione di candidati per l'ammissione ad un corso con posti predeterminati finalizzato alla formazione specifica dei candidati stessi.

### **Capo I**

## **REGOLE COMUNI AI CONCORSI PER ESAMI ED AI CONCORSI PER TITOLI ED ESAMI**

#### **Art. 10**

### **INDIZIONE, BANDO DI CONCORSO E PUBBLICITÀ**

I concorsi pubblici sono indetti dal Responsabile del Settore personale – in qualità di Responsabile del procedimento - con propria determinazione. Con la stessa determinazione vengono approvati il bando di concorso ed il modello di domanda di partecipazione.

Il bando di concorso deve contenere:

- l'indicazione dell'Amministrazione che bandisce il concorso;
- l'indicazione della tipologia di concorso (concorso per esami, concorso per titoli ed esami, corso-concorso);
- il numero di posti messi a concorso, con indicazione delle eventuali riserve, **i profili e le sedi di prevista assegnazione;**
- la tipologia di rapporto di lavoro (a tempo determinato/indeterminato, a tempo pieno/parziale) ed il profilo professionale (inquadramento giuridico ed economico);
- il trattamento economico;
- le modalità e i termini di presentazione della domanda;
- i requisiti generali e gli eventuali requisiti speciali di accesso;
- l'eventuale tassa di concorso e le modalità di versamento;
- il numero e la tipologia delle prove, **ivi compreso l'accertamento della conoscenza di almeno una lingua straniera, e la struttura delle prove stesse, con l'indicazione delle relative materie, delle competenze oggetto di verifica, dei punteggi attribuibili e del punteggio minimo richiesto per l'ammissione a eventuali successive fasi concorsuali e per il conseguimento dell'idoneità';**
- le modalità di comunicazione della sede e del diario delle prove, **che devono essere effettuate anche attraverso il Portale unico del reclutamento, purché tale funzionalità sia attiva al momento del concorso;**
- i titoli di precedenza/preferenza **a parità di punteggio, anche eventualmente diversi da quelli di cui all'art. 5 del D.P.R. n. 487/1994 ed eventualmente prioritari rispetto a questi, e comunque strettamente pertinenti ai posti banditi;**
- gli eventuali titoli valutabili;
- **le eventuali percentuali dei posti riservati al personale interno, in conformita' alle normative vigenti nel comparto, e le eventuali percentuali dei posti riservati da**

**leggi a favore di determinate categorie nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 5 del D.P.R. n. 487/1994;**

- il riferimento alle vigenti norme sulle pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al pubblico impiego;
- il riferimento alle vigenti norme relative al trattamento dei dati personali;
- il riferimento alle vigenti norme che prevedono speciali modalità e/o tempi aggiuntivi per lo svolgimento delle prove da parte di soggetti disabili, se ammessi a partecipare in relazione alle caratteristiche del posto messo a concorso;
- il fac-simile della domanda di partecipazione al concorso;
- gli eventuali allegati da produrre unitamente alla domanda;
- eventuali misure compensative (ad es.: tempi aggiuntivi) per lo svolgimento delle prove da parte dei candidati con disabilità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, o con disturbi specifici di apprendimento accertati ai sensi della Legge 8 ottobre 2010, n. 170;
- **l'eventuale clausola esplicita e motivata con la quale è stabilito che l'assenza della vista è causa di inidoneità e di esclusione dalla selezione, ai sensi della legge 28 marzo 1991, n. 120;**
- in relazione ai candidati con disturbi specifici di apprendimento (DSA), anche le misure per assicurare a tali soggetti, nelle prove scritte, la possibilità di sostituire tali prove con un colloquio orale o di utilizzare strumenti compensativi per le difficoltà di lettura, di scrittura e di calcolo, nonché di usufruire di un prolungamento dei tempi stabiliti per lo svolgimento delle medesime prove;
- in relazione alle candidate che risultino impossibilitate al rispetto del calendario previsto dal bando a causa dello stato di gravidanza o allattamento, la possibilità di richiedere lo svolgimento di prove asincrone o comunque secondo misure organizzative idonee, all'uopo indicate dall'Ente, nonché la previsione delle modalità con cui le candidate interessate – anche successivamente alla presentazione della domanda – possono comunicare tali circostanze;

- l'informativa sul trattamento dei dati personali dei candidati ai sensi del Regolamento UE 2016/679.

Il bando può inoltre prevedere, per l'ammissione ad eventuali prove fisiche, che il candidato produca apposita certificazione sanitaria attestante l'idoneità del candidato stesso al loro svolgimento.

Il bando dovrà inoltre dare conto delle percentuali di personale in servizio appartenente alle categorie riservatarie di cui all'articolo 5, comma 2, del D.P.R. n. 487/1994 nonché della rappresentatività di genere nell'Ente, riferita alle categorie dei posti messi a concorso, ai sensi dell'articolo 6 del citato D.P.R.

Il bando prevede, inoltre, che in ogni caso di malfunzionamento, parziale o totale della piattaforma digitale utilizzata per la candidatura, accertato dall'Ente, che impedisca l'utilizzazione della stessa piattaforma per la presentazione della domanda di partecipazione o dei relativi allegati, l'Ente medesimo dispone una proroga del termine di scadenza per la presentazione della domanda corrispondente a quello della durata del malfunzionamento. In tale ipotesi l'Ente pubblica sul proprio sito istituzionale e sul Portale unico del reclutamento un avviso dell'accertato malfunzionamento e del corrispondente periodo di proroga del termine a questo correlato.

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

Il bando, inoltre, indica, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi nell'amministrazione che lo bandisce, calcolata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Qualora il differenziale tra i generi sia superiore al 30 per cento, si applica il titolo di preferenza di cui all'articolo 5, comma 4, lettera o), del D.P.R. n. 487/1994 in favore del genere meno rappresentato.

Altri contenuti possono essere stabiliti dal bando di concorso.

Il bando di concorso viene pubblicato:

- all'Albo pretorio on-line dell'Ente e nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- nel "Portale unico del reclutamento" di cui all'art. 35-ter del D.Lgs. n. 165/2001, disponibile all'indirizzo [www.InPA.gov.it](http://www.InPA.gov.it). All'uopo, si individua nel Responsabile del Settore personale il Responsabile Unico dell'Ente per accedere ed operare nel predetto Portale;
- per estratto sulla "Gazzetta Ufficiale – 4ª Serie Speciale - Concorsi ed Esami", se previsto dal bando **e fermo restando che la pubblicazione sul "Portale unico del reclutamento" esonera l'Ente dall'obbligo di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.**

Il bando può eventualmente prevedere ulteriori forme di pubblicità (ad es. pubblicazione su quotidiani cartacei e on-line, pubblicazione sui canali social dell'Ente, pubblicazione sul BUR ecc...).

Il termine per la presentazione delle domande è stabilito dal bando ed è **non inferiore a 10 e non superiore a 30 giorni dalla pubblicazione del bando sul Portale**, salvo ipotesi speciali previste dal presente Regolamento o da disposizioni sopravvenute o salvo esigenze eccezionali ed urgenti debitamente motivate.

#### **Art. 10 bis**

#### **DOMANDA DI PARTECIPAZIONE TRAMITE IL PORTALE "INPA"**

**Alle procedure di concorso si partecipa esclusivamente previa registrazione nel Portale unico del reclutamento, di cui all'articolo 35-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, disponibile all'indirizzo [www.InPA.gov.it](http://www.InPA.gov.it) e la domanda viene trasmessa mediante il detto Portale.**

#### **Art. 11**

#### **PROROGA, RIAPERTURA DEI TERMINI, REVOCA, ANNULLAMENTO, MODIFICA DEL BANDO**

Ove ricorrano motivate esigenze di pubblico interesse, l'Ente ha facoltà di prorogare, prima della scadenza, i termini per la presentazione delle domande e di riaprirli quando siano già chiusi. La eventuale proroga e riapertura dei termini debbono essere rese note con le stesse modalità previste per la pubblicazione del bando di concorso. In caso di proroga o riapertura dei termini, restano valide le domande presentate in precedenza, con facoltà per i candidati di procedere, entro il nuovo termine, all'integrazione della documentazione.

L'Ente, inoltre, con provvedimento motivato e ricorrendo i presupposti di legge, in qualsiasi momento della procedura concorsuale può procedere alla revoca, all'annullamento ed alla modifica del bando. Di tali circostanze deve essere data adeguata pubblicità.

## **Capo II**

### **PROCEDIMENTO CONCORSUALE**

#### **Art. 12**

#### **ISTRUTTORIA E INSEDIAMENTO DELLA COMMISSIONE**

Una volta scaduto il termine di presentazione delle domande, il Responsabile del procedimento provvede alla relativa istruttoria, formando – sulla base delle previsioni del bando - l'elenco degli ammessi e degli esclusi, previa attivazione ed espletamento, se necessario, del soccorso istruttorio nei casi in cui questo è consentito.

L'elenco degli ammessi e degli esclusi è pubblicato all'Albo pretorio dell'Ente e nella sezione "Amministrazione Trasparente", con valore di notifica ad ogni effetto di legge. È inoltre pubblicato sul Portale Unico per il Reclutamento, purché tale funzionalità sia attiva al momento del concorso.

Successivamente, il Responsabile del procedimento provvede alla nomina della Commissione e trasmette alla stessa l'elenco dei candidati ammessi.

**Prima dell'inizio delle prove concorsuali la Commissione esaminatrice stabilisce il termine di durata della procedura concorsuale, che di norma è fissato in massimo 180**

giorni dalla data di conclusione delle prove scritte. L'inosservanza di tale termine e' giustificata collegialmente dalla commissione esaminatrice con motivata relazione da inoltrare all'Ente e, per conoscenza, al Dipartimento della funzione pubblica.

Inoltre la Commissione, nel rispetto del termine di durata anzidetto, stabilisce la programmazione delle fasi endoprocedimentali, che dovra' essere rispettata anche dalle eventuali sottocommissioni.

All'atto dell'insediamento i componenti, presa visione dell'elenco dei partecipanti, sottoscrivono la dichiarazione che non sussistono situazioni di incompatibilita' tra essi e i concorrenti, ai sensi dell'articolo 51 del codice di procedura civile, né situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, ai sensi dell'art. 6-bis della Legge n. 241/1990. Qualora si riscontrino incompatibilità o situazioni di conflitto di interessi, il Presidente comunica la circostanza al Responsabile del procedimento perché provveda alla sostituzione.

La Commissione, quindi, provvede a determinare i criteri di valutazione delle prove e, se previsto, dei titoli, tenendo conto di quanto stabilito dal presente Regolamento. Quindi si dà luogo all'espletamento delle prove, secondo quanto previsto nel bando di concorso ed in conformità a quanto appresso prescritto.

In ogni fase della procedura la commissione adotta le necessarie misure di sicurezza per garantire la segretezza delle tracce e dei testi delle prove scritte, affidandole al presidente e al segretario che ne garantiscono l'integrita' e la riservatezza, anche attraverso strumenti a tutela della sicurezza informatica.

### **Art. 13**

### **PROVE**

Le prove di esame sono finalizzate ad accertare il possesso delle competenze, intese come insieme delle conoscenze e delle capacità logico-tecniche, comportamentali nonché manageriali, per i profili che svolgono tali compiti, che devono essere specificate nel bando e definite in maniera coerente con la natura dell'impiego, ovvero delle abilità residue nel

caso dei soggetti di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68. Per profili iniziali e non specializzati, le prove di esame danno particolare rilievo all'accertamento delle capacita' comportamentali, incluse quelle relazionali, e delle attitudini **e sono finalizzate ad accertare il possesso delle competenze, intese come insieme delle conoscenze e delle capacita' logico-tecniche, comportamentali nonche' manageriali, per i profili che svolgono tali compiti.** Il numero delle prove d'esame e le relative modalita' di svolgimento e correzione devono contemperare l'ampiezza e la profondita' della valutazione delle competenze definite nel bando con l'esigenza di assicurare tempi rapidi e certi di svolgimento del concorso.

I concorsi per l'assunzione del personale non dirigenziale prevedono:

- se prevista dal bando, una **prova preselettiva** consistente in un test con risposte predefinite a scelta multipla, eventualmente anche a carattere attitudinale e psico-attitudinale, finalizzato ad accertare le conoscenze o il possesso delle competenze di cui al bando medesimo;
- almeno una **prova scritta**, anche a contenuto teorico-pratico. La/le prova/e scritta/e possono consistere in: questionario con risposte predefinite a scelta multipla, questionario con quesiti a risposta sintetica, tema di carattere espositivo in cui si può richiedere al candidato la stesura di un elaborato, la risoluzione di un caso pratico, la stesura di un atto, la redazione di un parere ecc...; **in relazione a ciascuna prova scritta, la commissione prepara tre tracce, che sono segrete e possibilmente elaborate con modalita' digitale e di cui e' vietata la divulgazione. La scelta della traccia da sottoporre ai candidati e' effettuata tramite sorteggio da parte di almeno due candidati.**
- una **prova orale**, comprendente l'accertamento della conoscenza di almeno una **lingua straniera**. La prova orale consiste in un colloquio individuale riguardante le materie indicate nel bando ed inteso ad accertare le conoscenze e le competenze dei candidati e la loro capacita' di sviluppare ragionamenti nell'ambito dei detti argomenti. Nell'ambito della prova orale, inoltre, si provvede ad accertare la conoscenza dell'uso delle **apparecchiature** e delle **applicazioni informatiche** più

diffuse. La prova orale potrà essere svolta in videoconferenza, garantendo comunque l'adozione di soluzioni tecniche che ne assicurino la pubblicità, l'identificazione dei partecipanti, la sicurezza delle comunicazioni e la loro tracciabilità, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

- eventuale **prova pratica**, per i soli profili per cui è richiesta. In questa tipologia di prova il candidato è chiamato a produrre un risultato concreto, anche con l'impiego di tecniche artigianali; la prova, a titolo esemplificativo, può prevedere l'utilizzo di computer, macchine calcolatrici, altre attrezzature d'ufficio, macchine operatrici e altre strumentazioni tecnologiche, e può comportare simulazioni d'interventi in situazioni definite. La commissione stabilisce, prima dell'inizio della prova, le modalità di espletamento di detta prova, in modo che essa sia uguale per tutti i concorrenti, ed il tempo massimo consentito. Dato il carattere della stessa, **di norma** non sono prescritte terne da estrarre dai concorrenti, **riservando al giudizio della Commissione l'applicazione di tale modalità ove la stessa sia ritenuta possibile in rapporto anche all'allestimento dei mezzi per effettuare la prova.** Tutti i concorrenti dovranno essere posti in grado di utilizzare materiali, macchine e mezzi dello stesso tipo e in pari condizioni operative. La commissione prende nota del tempo impiegato da ciascun concorrente nell'effettuazione della prova e ne tiene conto nella sua valutazione, comparativamente con la qualità del risultato dallo stesso conseguito.

Tale prova può essere espletata nell'ambito della prova orale.

**Fino al 31 dicembre 2026, i bandi di concorso per i profili non apicali possono prevedere lo svolgimento della sola prova scritta, ai sensi dell'art. 35quater, comma 3bis, del D.Lgs. n. 165/2001.**

**Per l'espletamento di una o più prove, l'Ente può avvalersi anche di impresa o soggetti specializzati in selezione del personale.**

La prova preselettive e la/le prova/e scritta/e potranno essere svolte con l'utilizzo di strumenti informatici e digitali **forniti dall'Ente, disabilitati alla connessione internet. In tale ipotesi, in ogni caso di malfunzionamento della strumentazione informatica, che**

**ritardi o impedisca lo svolgimento della prova ad uno o piu' candidati, la commissione concede un tempo aggiuntivo pari alla durata del mancato funzionamento.**

Per i profili qualificati dall'Ente, in sede di bando, ad elevata specializzazione tecnica, può essere prevista una fase di valutazione dei titoli legalmente riconosciuti e strettamente correlati alla natura e alle caratteristiche delle posizioni bandite, ai fini dell'ammissione a successive fasi concorsuali. Se prevista, questa fase viene espletata prima della/delle prova/e scritta/e.

#### **Art. 14**

### **SVOLGIMENTO DELLE PROVE**

La Commissione stabilisce il calendario delle singole prove e ne dà pubblicità secondo le modalità ed i termini di cui al bando di concorso.

**Le date e i luoghi dello svolgimento delle prove sono resi noti ai candidati almeno quindici giorni prima della data stabilita per lo svolgimento delle stesse.**

**Prima dello svolgimento della prova orale deve essere reso noto ai candidati il punteggio riportato nella/e prova/e scritta/e.**

Le prove orali si svolgono in un'aula aperta al pubblico, **di capienza idonea ad assicurare la massima partecipazione e, in caso di impossibilita' a procedere in tal senso, lo svolgimento della prova puo' avvenire in videoconferenza, purché sia garantita comunque l'adozione di soluzioni tecniche che assicurino l'identificazione dei partecipanti, la regolarita' e integrita' della prova, la sicurezza delle comunicazioni e la loro tracciabilita', nel rispetto della normativa in materia di trattamento dei dati personali e, in ogni caso, la pubblicita' della prova attraverso modalita' digitali. In ogni caso di accertato malfunzionamento della piattaforma digitale, che impedisca la partecipazione ad uno o piu' candidati alle prove svolte in modalita' telematica e, la cui causa tecnica non sia imputabile al candidato, le amministrazioni prevedono, su istanza dell'interessato, apposite prove di recupero nel rispetto delle garanzie di cui sopra.**

L'Ente prevede, per i candidati con disabilità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o con disturbi specifici di apprendimento accertati ai sensi della legge 8 ottobre 2010, n. 170, che ne facciano richiesta, che lo svolgimento delle prove concorsuali avvenga attraverso l'adozione di misure compensative stabilite dalla commissione esaminatrice nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 3, comma 4-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

L'Ente, inoltre, assicura la partecipazione alle prove, senza pregiudizio alcuno, alle candidate che risultino impossibilitate al rispetto del calendario previsto dal bando a causa dello stato di gravidanza o allattamento, anche attraverso lo svolgimento di prove asincrone e, in ogni caso, la disponibilità di appositi spazi per consentire l'allattamento. A tal fine i bandi di concorso prevedono specifiche misure di carattere organizzativo e modalità di comunicazione preventiva da parte di chi ne abbia interesse.

Le prove selettive non possono aver luogo nei giorni di festività religiose rese note, ai sensi della legge di approvazione delle intese di cui all'articolo 8, comma 3, della Costituzione, con decreto del Ministro dell'interno, nonché nei giorni festivi nazionali.

La commissione esaminatrice comunica i risultati delle prove ai candidati all'esito di ogni sessione di concorso. Limitatamente alla prova orale, gli esiti sono pubblicati al termine di ogni sessione giornaliera d'esame.

## **Art. 15**

### **VALUTAZIONE DELLE PROVE D'ESAME**

La Commissione esaminatrice dispone di un punteggio complessivo ripartito come segue fra le varie prove d'esame:

- massimo 30 punti per la prova scritta o per ogni singola prova scritta nei casi in cui ne sono previste più di una

- massimo 30 punti per la prova orale
- massimo 30 punti per l'eventuale prova pratica, **salvo che il bando non preveda che la prova pratica si risolva in un giudizio di idoneità/non idoneità**
- massimo 10 punti per i titoli (nei concorsi in cui questi hanno rilevanza)

Le singole prove si intendono superate (idoneità) con il conseguimento di un punteggio di almeno 21/30. Per ottenere l'idoneità al concorso è necessario ottenere almeno il punteggio minimo (21/30) in ciascuna prova.

Nei concorsi per esami, il punteggio finale e' dato dalla somma della media dei voti conseguiti nelle prove scritte o pratiche o teorico-pratiche e della votazione conseguita nella prova orale.

Nel concorso per titoli ed esami, il punteggio finale è dato dalla somma tra il punteggio conseguito nella valutazione dei titoli ed il voto complessivo riportato nelle prove di esame, calcolato come sopra.

In ogni caso, non concorre ai fini del punteggio finale il punteggio conseguito nella prova preselettiva, se svolta.

**Relativamente all'eventuale prova pratica, se il bando prevede che la sua valutazione si risolva in un giudizio di idoneità/non idoneità, l'ottenimento del giudizio di idoneità è condizione necessaria per il superamento del concorso.**

## Art. 16

### VALUTAZIONE DEI TITOLI

I titoli valutabili sono i titoli di studio (massimo quattro punti), i titoli di servizio (massimo tre punti), i titoli vari e culturali (massimo due punti) ed il curriculum vitae (massimo un punto).

**Nei concorsi per titoli ed esami la valutazione dei titoli e' effettuata dopo lo svolgimento delle eventuali prove orali, a condizione della previa determinazione dei criteri di valutazione, e si conclude di norma entro trenta giorni dalle stesse.**

**Titoli di studio** – vengono valutati i titoli di studio superiori a quello richiesto per l’accesso, secondo il seguente prospetto.

Diploma di scuola secondaria di secondo grado

| Voto espresso in centesimi |     | Voto espresso in sessantesimi |    | Valutazione |
|----------------------------|-----|-------------------------------|----|-------------|
| Da                         | A   | Da                            | A  |             |
| 60                         | 69  | 36                            | 41 | 1           |
| 70                         | 79  | 42                            | 47 | 2           |
| 80                         | 89  | 48                            | 53 | 3           |
| 90                         | 100 | 54                            | 60 | 4           |

Diploma di laurea magistrale, specialistica o vecchio ordinamento:

| Voto |            | Valutazione |
|------|------------|-------------|
| Da   | A          |             |
| 66   | 79         | 1           |
| 80   | 95         | 2           |
| 96   | 106        | 3           |
| 107  | 109        | 3,5         |
| 110  | 110 e lode | 4           |

**Titoli di servizio** – I complessivi tre punti disponibili per i titoli di servizio saranno attribuiti, fino al raggiungimento del punteggio massimo conseguibile (tre punti), nel modo seguente:

- servizio a tempo determinato o indeterminato prestato presso pubbliche amministrazioni con mansioni corrispondenti, equiparabili o similari a qualifiche/categorie superiori a quelle dei posti messi a concorso: punti 0,15 per ogni mese o frazione superiore a 15 giorni;

- servizio a tempo determinato o indeterminato prestato presso pubbliche amministrazioni con mansioni corrispondenti, equiparabili o similari a qualifiche/categorie pari a quelle dei posti messi a concorso: punti 0,10 per ogni mese o frazione superiore a 15 giorni;
- servizio a tempo determinato o indeterminato prestato presso pubbliche amministrazioni con mansioni diverse rispetto a quelle dei posti messi a concorso: punti 0,5 per ogni mese o frazione superiore a 15 giorni;
- servizio civile prestato presso pubbliche amministrazioni (purché sia stato completato, come risultante da attestato finale): 0,25
- tirocinio formativo prestato presso pubbliche amministrazioni (purché di durata di almeno sei mesi): 0,25

I servizi prestati in più periodi saranno sommati tra loro ai fini dell'attribuzione del punteggio, che in ogni caso non potrà essere superiore a tre punti.

**Nella valutazione relativa al servizio prestato, le assenze per maternita', per allattamento e per paternita' sono equiparate al servizio effettivamente prestato e non possono in alcun modo comportare la decurtazione dei relativi punteggi.**

**Titoli vari** – Saranno valutati in questa categoria, a discrezione della Commissione, tutti gli altri titoli, non considerati nelle altre categorie, in rapporto ai contenuti del profilo professionale del posto a concorso ed a tutti gli elementi apprezzabili al fine di determinare il livello di formazione culturale, di specializzazione o qualificazione del concorrente. A titolo esemplificativo: a) le pubblicazioni attinenti direttamente o indirettamente i contenuti professionali del posto messo a concorso; b) le specializzazioni conseguite in attività connesse od usufruibili con l'espletamento delle funzioni del posto a concorso o per lo stesso espressamente richieste; c) la frequenza di corsi di perfezionamento, specializzazione od aggiornamento sulle discipline ed attività professionali attinenti alle funzioni del posto messo a concorso; d) l'idoneità in concorsi per titoli ed esami o per esami, relativi a posti di categoria pari o superiore a quella del posto messo a concorso; e) il possesso di abilitazioni professionali.

**Curriculum vitae** – Nel curriculum professionale sono valutate, a discrezione della Commissione, tutte le attività formative, professionali, lavorative e di servizio, non riferibili a titoli già valutati nelle precedenti categorie, che, a giudizio della commissione, siano significative per un ulteriore apprezzamento della professionalità acquisita dal candidato rispetto alla posizione funzionale da ricoprire.

Nessun punteggio sarà attribuito al curriculum di contenuto irrilevante ai fini delle valutazioni di cui sopra.

### **Art. 17**

## **FORMAZIONE ED APPROVAZIONE DELLA GRADUATORIA. ASSUNZIONE IN SERVIZIO**

All'esito delle prove e della eventuale valutazione dei titoli, la Commissione provvede a redigere la graduatoria finale, formata secondo l'ordine dei punti della votazione complessiva riportata da ciascun candidato (compresa la valutazione degli eventuali titoli), con l'osservanza, a parità di punti, delle preferenze. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti messi complessivamente a concorso, il/i candidato/i utilmente collocato/i nella graduatoria finale di merito, tenuto conto delle eventuali precedenzae/riserve.

**I candidati appartenenti alle categorie previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, che abbiano conseguito l'idoneità, sono inclusi nella graduatoria tra i vincitori, purché, ai sensi dell'articolo 8 della medesima legge n. 68 del 1999, risultino iscritti negli appositi elenchi istituiti presso i centri per l'impiego e risultino disoccupati sia al momento della scadenza del termine per la presentazione delle domande di ammissione al concorso sia all'atto dell'immissione in servizio.**

**La graduatoria viene elaborata di norma nei quindici giorni successivi alla conclusione della valutazione dei titoli.**

La graduatoria viene approvata, con propria determinazione, dal Responsabile del procedimento che ha indetto il bando, affissa all'Albo pretorio on-line dell'Ente e **pubblicata sul Portale del Reclutamento (purché tale funzionalità sia attiva al momento in cui si deve**

**procedere alla pubblicazione)**, oltre che resa pubblica nelle altre forme eventualmente previste dalla legge.

**Dalla data di tale pubblicazione decorrono i termini per l'impugnativa.**

Con la stessa determina si provvede a proclamare il/i vincitore/i del concorso. La graduatoria resta efficace per il periodo previsto dalla normativa vigente.

**Coloro che hanno superato il concorso sono invitati, con apposito avviso pubblicato sul sito dell'Ente e sul Portale del Reclutamento (purché tale funzionalità sia attiva al momento di procedere alla pubblicazione),** entro un termine stabilito dall'Ente, a presentare la documentazione richiesta dal bando e dalle vigenti disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali per l'accesso al rapporto di lavoro, compresa la eventuale documentazione comprovante i titoli di riserva/precedenza/preferenza dichiarati all'atto della domanda.

Il/i vincitore/i è/sono invitato/i a dichiarare, sotto la sua/loro responsabilità, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001. In caso contrario, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione. Per il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 53 del CCNL del 21.05.2018. Il medesimo personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, purché autorizzato dall'amministrazione di appartenenza, può prestare attività lavorativa presso altri enti nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 92 del D. Lgs. n. 267 del 2000.

Quindi, il/i vincitore/i viene/vengono invitato/i, entro un termine stabilito dall'Ente, a stipulare il contratto individuale di lavoro, **fermo restando che i candidati dichiarati vincitori e gli idonei in caso di scorrimento della graduatoria possono essere invitati dall'amministrazione procedente ad assumere servizio in via provvisoria, sotto riserva di accertamento del possesso dei titoli e dei requisiti prescritti per l'assunzione.**

**All'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, il vincitore deve dichiarare il permanere dei requisiti di cui al bando.**

In caso di rinuncia, espressa o tacita, si applicano le disposizioni vigenti in materia.

Si applica il periodo di prova previsto dalla contrattazione collettiva.

La costituzione del rapporto di lavoro può essere subordinata all'accertamento da parte dell'Amministrazione dell'idoneità fisica allo svolgimento delle mansioni da svolgere.

**Il vincitore o l'idoneo che non assume servizio senza giustificato motivo entro il termine stabilito, decade dalla assunzione e dalla graduatoria. Qualora il vincitore o l'idoneo assuma servizio, per giustificato motivo, con ritardo sul termine prefissatogli, gli effetti economici decorrono dal giorno di presa di servizio.**

Per i cittadini di Stati terzi, e' obbligatoria la presentazione, prima dell'assunzione, dei documenti comprovanti tutte le dichiarazioni presentate, con le modalita' di cui all'articolo 3, comma 4, del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, ferma restando la tutela accordata ai rifugiati e ai titolari di protezione sussidiaria.

#### **Art. 18**

### **SCORRIMENTO DI PROPRIE GRADUATORIE**

L'assunzione attingendo agli idonei di proprie graduatorie in corso di efficacia è regolata dalle disposizioni vigenti ed è in ogni caso subordinata alla identità tra il profilo a cui si riferisce la graduatoria da scorrere ed il profilo da assumere.

#### **Art. 19**

### **UTILIZZO DI GRADUATORIE DI ALTRI ENTI**

Per le assunzioni di personale, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, l'Ente – nel rispetto delle vigenti disposizioni - potrà utilizzare gli idonei delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione, purché valide, efficaci e non sottoposte a ricorso

giurisdizionale in corso ed a condizione che l'Ente, al momento, non disponga di graduatorie in corso di validità/efficacia per il medesimo profilo.

L'utilizzo delle graduatorie è subordinato, ai sensi delle norme vigenti, al previo accordo tra le Amministrazioni interessate, fermo restando che l'accordo può essere concluso anche dopo la pubblicazione della graduatoria stessa, in base a quanto previsto nella Circolare del Dipartimento per la Funzione Pubblica n. 5/2013. L'eventuale rinuncia del soggetto chiamato, non implica decadenza dalla graduatoria di appartenenza.

Allorquando si opti per tale modalità di reclutamento, il Responsabile del procedimento provvede ad inviare richiesta ad almeno altri cinque Enti dello stesso comparto (scelti, preferibilmente, per criteri di contiguità/vicinanza territoriale), indicando il profilo da assumere e la tipologia dell'instaurando rapporto di lavoro (tempo indeterminato/determinato, tempo pieno/parziale) e fissando altresì un termine per la ricezione dell'eventuale disponibilità ed assenso. Nel caso in cui, entro il termine fissato, dovessero arrivare, da parte degli Enti interpellati, più manifestazioni di disponibilità/assenso, la scelta della graduatoria da cui attingere sarà fatta secondo i criteri di comparazione appresso indicati, che contemperano le due diverse esigenze di attingere dalla graduatoria meno recente e di valorizzare il candidato che si è collocato in posizione migliore.

L'Ente dovrà scegliere preferibilmente la graduatoria con data (di approvazione) più anteriore. Si potrà derogare a tale criterio nel caso in cui il primo candidato in posizione utile all'assunzione appartenente alla graduatoria con data anteriore abbia riportato, nella graduatoria stessa, una posizione più bassa rispetto ad altro od altri candidati di altre graduatorie con data di approvazione più recente. In tal caso, si privilegerà il candidato con posizione migliore (anche se la sua graduatoria di appartenenza è più recente) e, in caso di più candidati che – nelle rispettive graduatorie – occupano la medesima posizione (ad es.: entrambi terzi nelle graduatorie di appartenenza) – si sceglierà il candidato la cui graduatoria è meno recente.

Il presente articolo disapplica il “Regolamento per l'utilizzo di graduatorie di altri Enti” approvato con Delibera di Giunta comunale n. 53 del 11.09.2021, fatta eccezione per l'art. 6 (*“Autorizzazione ad altri Enti all'utilizzo di graduatorie del Comune di Grotte di Castro”*), che resta vigente e che, ad ogni buon fine, si riporta di seguito:

*“ART. 6: AUTORIZZAZIONE AD ALTRI ENTI ALL'UTILIZZO DI GRADUATORIE DEL  
COMUNE DI GROTTES DI CASTRO*

*1. In caso di richieste di utilizzo di graduatorie del Comune di Grotte di Castro da parte di altri Enti, il Responsabile del Servizio personale valuterà le stesse sulla base del numero di idonei presenti in graduatoria e del numero di assunzioni previste nel piano triennale dei fabbisogni di personale.*

*2. L'utilizzo della graduatoria dovrà essere disciplinato da apposito accordo da sottoscrivere tra gli enti – prima o dopo l'approvazione della stessa - e che non potrà avere una durata superiore ad anni uno.*

*3. In tale accordo dovranno essere indicati i seguenti elementi: durata dell'accordo, numero di assunzioni, modalità operative di chiamata degli idonei e di comunicazione tra i due enti pubblici.*

*4. Gli idonei che non accettassero proposte di assunzione da parte dell'ente che ha chiesto e ottenuto l'utilizzo della graduatoria, non perdono il diritto ad essere chiamati ed assunti dal Comune di Grotte di Castro”.*

**Art. 20**

**ACCESSO MEDIANTE CORSO-CONCORSO**

Il corso-concorso consiste in una selezione di candidati per l'ammissione ad un corso con posti predeterminati, finalizzato alla assunzione presso il Comune di Grotte di Castro.

Il corso-concorso può essere preceduto da una prova preselettiva (eventuale), alla quale fa seguito una prova scritta. In base alle risultanze della prova scritta vengono determinati i

candidati ammessi al corso, dopodiché, i candidati che avranno superato il corso accederanno alla prova orale finale.

I criteri e le modalità di svolgimento del corso-concorso sono stabiliti, nel dettaglio, dal bando di concorso.

## **Art. 21**

### **ACCESSO MEDIANTE SELEZIONI UNICHE**

L'accesso all'impiego mediante selezioni uniche avviene nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 3-bis del Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con Legge 6 agosto 2021, n. 113, il quale prevede che gli enti locali possano organizzare e gestire in forma aggregata, anche in assenza di un fabbisogno di personale, selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, per vari profili professionali e categorie, compresa la dirigenza.

I rapporti tra gli enti locali e le modalità di gestione delle selezioni sono disciplinati in appositi accordi. Gli enti locali aderenti attingono agli elenchi di idonei per la copertura delle posizioni programmate nei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, in assenza di proprie graduatorie in corso di validità.

L'assunzione è preceduta da un interpello tra i soggetti inseriti nell'elenco di idonei per verificarne la disponibilità all'assunzione. Nel caso in cui un solo soggetto risponde all'interpello, si procede all'assunzione. In presenza di più soggetti interessati all'assunzione, l'ente procede ad effettuare una prova selettiva scritta o orale, diretta a formulare una graduatoria di merito da cui attingere per la copertura del posto disponibile. La prova scritta può essere di una delle tipologie previste al precedente articolo rubricato "Prove".

Per ogni altro aspetto, si fa rinvio al citato art. 3-bis.

## **Art. 22**

### **ACCESSO MEDIANTE CONCORSO UNICO**

Il concorso unico è una procedura selettiva pubblica che consente di svolgere un'unica selezione a favore di più amministrazioni, con le modalità di un concorso pubblico tradizionale. Esso si svolge nel rispetto delle disposizioni normative, regolamentari e contrattuali vigenti ed è disciplinato da apposita convenzione tra gli enti coinvolti oltre che dal relativo bando di concorso e dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

#### **Art. 23**

### **ACCESSO MEDIANTE MOBILITÀ FRA ENTI**

L'accesso mediante mobilità fra Enti è disciplinato dal *“Regolamento comunale per il passaggio diretto (mobilità esterna) del personale tra Amministrazioni diverse”*, approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 58 del 25/09/2021.

#### **Art. 24**

### **RECLUTAMENTO DEL PERSONALE COLLOCATO IN DISPONIBILITÀ**

Il reclutamento del personale in disponibilità avviene alle condizioni e secondo le modalità di cui alle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

#### **Art. 25**

### **COMANDO**

L'Ente, nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, può far ricorso all'istituto del comando, utilizzando, per un periodo di tempo determinato, personale in servizio presso un'altra pubblica amministrazione. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui agli artt. 56 e 57 del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, di cui all'art. 30, comma 2-sexies, ed all'art. 70, comma 12, del D.Lgs. n. 165/2001, nonché quelle di cui all'art. 1, comma 414, della Legge n. 228/2012.

#### **Art. 26**

## **ACCESSO MEDIANTE AVVIAMENTO DEGLI ISCRITTI NEGLI ELENCHI DEI CENTRI PER L'IMPIEGO**

L'accesso all'impiego per le aree o categorie per l'accesso alle quali e' richiesto il solo requisito dell'assolvimento dell'obbligo scolastico, fatti salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalita' e purché vi sia il possesso dei requisiti per l'accesso al pubblico impiego, può avvenire, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, mediante avviamento a selezione degli iscritti negli elenchi tenuti dai centri per l'impiego che siano in possesso del titolo di studio richiesto dalla normativa vigente al momento della pubblicazione dell'avviso.

L'Ente trasmette all'Ufficio territorialmente competente la richiesta di avviamento a selezione di un numero di lavoratori pari a quello dei posti da ricoprire. Nella richiesta, fra l'altro, occorre indicare:

- il titolo di studio/professionale richiesto;
- l'eventuale professionalità specifica richiesta in relazione alla posizione di lavoro;
- il trattamento economico, il profilo professionale e la categoria di inquadramento del lavoratore;
- il numero dei posti da ricoprire;
- la sede della prestazione lavorativa.

Dopo aver ricevuto dall'Ufficio territorialmente competente i nominativi dei lavoratori da avviare alla selezione, l'Ente provvede a convocare i candidati, seguendo l'ordine numerico così come comunicato dall'Ufficio competente, allo scopo di valutarne l'idoneità allo svolgimento delle mansioni relative al posto da ricoprire.

L'Ente determina le modalità attraverso cui viene valutata l'idoneità, che possono consistere nello svolgimento di una prova scritta e/o orale e/o pratica, in relazione alle mansioni da svolgere, secondo le modalità previste dal presente Regolamento per i concorsi pubblici.

Si precisa che la selezione non comporta valutazione comparativa, per cui la Commissione esaminatrice esprime esclusivamente un giudizio di idoneità/non idoneità.

Nel caso in cui il candidato interpellato non abbia risposto alla convocazione, non abbia ottenuto l'idoneità o non abbia accettato la nomina, si provvede con i lavoratori che seguono nell'ordine di graduatoria fino alla copertura del posto o dei posti.

Si applicano, per ogni altro aspetto, le disposizioni di cui all'art. 16 della Legge 28 febbraio 1987, n. 56 e quelle di cui al D.P.C.M. 18 settembre 1987, n. 392.

## **Art. 27**

### **ASSUNZIONI OBBLIGATORIE DI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE PROTETTE**

Le assunzioni obbligatorie di appartenenti alle categorie protette avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento e previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere, nel rispetto di quanto stabilito dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68, nonché delle altre disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia.

L'Ente trasmette agli Uffici competenti la relativa richiesta e, dopo aver ricevuto dall'Ufficio territorialmente competente i nominativi dei lavoratori da avviare alla selezione, provvede a convocare i candidati, seguendo l'ordine numerico così come comunicato dall'Ufficio competente, allo scopo di valutarne l'idoneità allo svolgimento delle mansioni relative al posto da ricoprire. L'idoneità viene valutata sulla base dello svolgimento di una prova scritta ed una prova orale, secondo le modalità previste dal presente Regolamento per i concorsi pubblici.

Si precisa che la selezione non comporta valutazione comparativa, per cui la Commissione esaminatrice esprime esclusivamente un giudizio di idoneità/non idoneità.

Nel caso in cui il candidato interpellato non abbia risposto alla convocazione, non abbia ottenuto l'idoneità o non abbia accettato la nomina, si provvede con i lavoratori che seguono nell'ordine di graduatoria fino alla copertura del posto o dei posti.

Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, l'Ente può stipulare, con gli Uffici competenti, convenzioni ai sensi dell'art. 11 della Legge n. 68/1999. Tali convenzioni hanno ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla medesima Legge.

#### **Art. 28**

### **RICOSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali. In caso di accoglimento della richiesta, il dipendente è ricollocato nella medesima posizione rivestita, secondo il sistema di classificazione applicato nell'ente, al momento delle dimissioni.

La stessa facoltà è data al dipendente, senza i limiti temporali di cui sopra, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita e il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.

Per effetto della ricostituzione del rapporto di lavoro, al lavoratore è attribuito il trattamento economico corrispondente alla categoria/area, al profilo ed alla posizione economica rivestita al momento della interruzione del rapporto di lavoro, con esclusione della retribuzione individuale di anzianità e di ogni altro assegno personale, anche a carattere continuativo e non riassorbibile.

In ogni caso, la ricostituzione del rapporto di lavoro è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'ente e comunque all'accoglimento della domanda da parte dell'ente medesimo.

Per ogni altro aspetto, si applicano le disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

#### **Art. 29**

### **ASSUNZIONI AI SENSI DELL'ART. 110 DEL TUEL**

L'Ente, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, può provvedere alla copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, mediante contratti di lavoro a tempo determinato (pieno o parziale) ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.

L'Ente, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, può altresì provvedere alla stipula, al di fuori della dotazione organica, di contratti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000 purché sussistano le condizioni di cui alla richiamata norma.

Il conferimento dei sopracitati incarichi avviene previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico stesso. La procedura, preceduta dalla pubblicazione di un avviso pubblico pubblicato per almeno 15 giorni, è intesa a verificare, secondo quanto specificato nell'avviso stesso, l'idoneità dei candidati sulla base:

- a) dei rispettivi curricula; b) di una prova scritta o orale.

A seguito dell'esperimento delle prove previste e della valutazione dei curricula secondo i criteri predeterminati nell'avviso, la Commissione verbalizza gli esiti e seleziona una rosa di candidati composta da un numero di candidati non superiore a 3 (tre) rispetto ai candidati non esclusi, da proporre al Sindaco per un colloquio. Il colloquio individuale, in seduta aperta al pubblico, è volto a valutare il possesso dei requisiti attitudinali e della motivazione professionale, delle capacità personali, di programmazione, controllo e monitoraggio delle attività, di organizzazione, gestione e coordinamento delle risorse, di orientamento alla qualità dei risultati. La valutazione operata ad esito della selezione è esclusivamente finalizzata ad individuare i candidati idonei a ricoprire l'incarico e non dà luogo alla formazione di alcuna graduatoria di merito. Il Sindaco, sulla base delle risultanze della verifica dell'idoneità effettuata dalla Commissione di cui sopra e del colloquio individuale, individua mediante proprio decreto il soggetto con il quale stipulare il contratto individuale a tempo determinato. Durante il colloquio il Sindaco può farsi assistere, con funzioni di supporto tecnico, dal Segretario comunale o da un dipendente dell'Ente in posizione

apicale.

Per ogni altro aspetto non previsto dal presente articolo si applica quanto previsto dal succitato art. 110.

### **Art. 30**

#### **ASSUNZIONI PERSONALE DI STAFF AI SENSI DELL'ART. 90 DEL TUEL**

L'Ente, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, può assumere personale con rapporto di lavoro a tempo determinato (pieno o parziale) ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000 ("Uffici di supporto agli organi di direzione politica"). Ferma restando la natura fiduciaria dell'incarico, il conferimento dello stesso presuppone una valutazione circa il possesso delle specifiche professionalità necessarie per l'espletamento dell'incarico. Tale valutazione potrà essere effettuata mediante una procedura selettiva, volta a raccogliere le manifestazioni di interesse corredate dai relativi curricula dei candidati, in cui può essere altresì previsto un colloquio orale atto a verificare le attitudini del candidato rispetto al ruolo da ricoprire e le competenze/conoscenze possedute.

### **Art. 31**

#### **ASSUNZIONI MEDIANTE CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

Oltre alle assunzioni disciplinate dagli artt. 90 e 110 del D.Lgs. n. 267/2000, l'Ente può stipulare altri contratti di lavoro subordinato a tempo determinato (pieno o parziale), nel rispetto dei limiti di carattere ordinamentale e finanziario vigenti, per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento previste dalle norme vigenti e dal presente Regolamento.

Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato:

- a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della L. n.

53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;

b) sostituzione di personale assente per congedo di maternità, di congedo parentale e per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del D. Lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione. Sono esenti da tali limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 ed all'art. 60, comma 4, del CCNL funzioni locali del 16.11.2022.

I contratti a tempo determinato hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali. Relativamente alla durata, è fatta salva la deroga di cui all'art. 60, comma 11, del CCNL funzioni locali del 16.11.2022. In tal caso, trovano altresì applicazione le disposizioni di cui al successivo comma 12 della medesima norma contrattuale, in tema di intervallo tra contratti. In ordine alla durata sono fatte altresì salve ulteriori deroghe eventualmente previste dalle disposizioni vigenti per l'attuazione del PNRR.

Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque, con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.

Le assunzioni di personale a tempo determinato possono avvenire:

- mediante utilizzo di graduatoria propria o di altri enti in corso di efficacia;
- mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità;
- ricorrendo all'istituto del comando o della mobilità;
- mediante procedure selettive.

Le procedure selettive per le assunzioni a tempo determinato, in particolare, in funzione delle esigenze temporanee ed eccezionali sottese ai contratti a tempo determinato, rispetto a quelle previste sopra per le assunzioni a tempo indeterminato, presentano le seguenti specificità:

- il termine di presentazione delle domande è **di almeno 10 giorni**;
- il bando può prevedere che la selezione possa avvenire mediante una prova preselettiva (eventuale), valutazione dei titoli e svolgimento di una sola prova scritta, secondo quanto previsto dall'art. 1, commi 4 e 4-bis, del D.L. 80/2021;
- per il resto, le disposizioni previste dal presente Regolamento per le assunzioni a tempo indeterminato costituiscono indirizzi per le assunzioni a tempo determinato.

I requisiti di accesso sono gli stessi previsti dal presente Regolamento per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Per i contratti di lavoro a tempo determinato valgono, se compatibili ed applicabili, le disposizioni di cui agli artt. da 19 a 29 del D.Lgs. n. 81/2015.

## **SCAVALCO CONDIVISO E SCAVALCO D'ECCEDEXENZA**

L'Ente, nel rispetto di quanto stabilito dalle vigenti disposizioni normative, regolamentari e contrattuali, può ricorrere allo scavalco condiviso, previsto dall'art. 1, comma 124, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145. Attraverso questo istituto l'Ente, può utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. Si applicano, ove compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle regioni e delle autonomie locali del 22 gennaio 2004.

L'Ente, nel rispetto di quanto stabilito dalle vigenti disposizioni normative, regolamentari e contrattuali, può altresì ricorrere allo scavalco d'eccezione, previsto dall'art. 1, comma 557, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311. Questo istituto, purché permanga il requisito della popolazione dell'Ente inferiore ai 5.000 abitanti, consente di servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza. L'attività lavorativa presso il comune ricevente può svolgersi solo al di fuori dell'orario di lavoro ordinario e per un numero massimo di 12 ore settimanali.

### **Art. 33**

## **TIROCINI FORMATIVI**

L'Ente, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, può stipulare, ai sensi dell'art. 18 della Legge 24 giugno 1997, n. 196 e del Decreto del Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142, contratti di tirocinio formativo e orientamento, intesi a realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e ad agevolare le scelte professionali mediante la

conoscenza diretta del mondo del lavoro, per coloro che hanno già assolto l'obbligo scolastico. I requisiti e le prove sono disciplinati dall'Ente con apposito bando.

#### **Art. 34**

### **CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO**

L'Ente, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, può stipulare contratti di formazione e lavoro, ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001.

#### **Art. 35**

### **SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO**

L'Ente, nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, può stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, per far fronte a comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale. Tali contratti sono stipulati nel rispetto dei limiti quantitativi e finanziari vigenti. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali.

Non è consentito, ai sensi dell'art. 31, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, e dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, il ricorso a contratti di somministrazione a tempo indeterminato.

Valgono, in quanto compatibili ed applicabili, le disposizioni di cui agli artt. da 30 a 40 del D.Lgs. n. 81/2015.

#### **Art. 36**

### **MODALITÀ SPECIALI DI ASSUNZIONE PER IL PNRR**

Nel rispetto dei requisiti ordinamentali e finanziari vigenti e delle vigenti disposizioni normative, regolamentari e contrattuali, ed al ricorrere delle relative condizioni, l'Ente può ricorrere alle speciali modalità assunzionali previste per il PNRR dall'art. 1 del D.L. n. 80/2021 e dall'art. 31-bis del D.L. 152/2021 nonché conferire incarichi ai sensi dell'art. 10 del D.L. n. 36/2022.

#### **Art. 37**

## **STABILIZZAZIONI**

Le c.d. “stabilizzazioni” sono consentite purché sussistano i requisiti ordinamentali e finanziari vigenti e se previste dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, alle quali si fa rinvio.

### **Art. 38**

## **RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DIRIGENZIALE**

Il reclutamento del personale dirigenziale avviene, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari, con le modalità assunzionali previste dal presente Regolamento per il personale non dirigente e con le specificità appresso indicate.

I bandi, tra le altre cose, definiscono gli ambiti di competenza da valutare e prevedono la valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali, anche attraverso prove, scritte e orali, finalizzate alla loro osservazione e valutazione comparativa. All'uopo, il bando può prevedere che della Commissione di possano fare parte, come componenti aggiunti, anche esperti in tecniche di selezione e valutazione delle attitudini dei candidati o specialisti in psicologia e risorse umane.

Il bando prevede, inoltre, le seguenti riserve:

- una quota non superiore al 15% dei posti messi a concorso è riservata al personale in servizio a tempo indeterminato, in possesso dei titoli di studio previsti a legislazione vigente e che abbia maturato almeno cinque anni di servizio nell'area o categoria apicale. Il personale in parola è selezionato attraverso procedure comparative bandite, che tengono conto della valutazione conseguita nell'attività svolta, dei titoli professionali, di studio o di specializzazione ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla qualifica dirigenziale, e in particolar modo del possesso del dottorato di ricerca, nonché della tipologia degli incarichi rivestiti con particolare riguardo a quelli inerenti agli incarichi da conferire e sono volte ad assicurare la valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali;
- una quota non superiore al 15% dei posti messi a concorso è riservata al personale in

servizio a tempo indeterminato, che abbia ricoperto o ricopra l'incarico di livello dirigenziale di cui all'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. A tal fine, i bandi definiscono gli ambiti di competenza da valutare e prevedono prove scritte e orali di esclusivo carattere esperienziale, finalizzate alla valutazione comparativa e definite secondo metodologie e standard riconosciuti. A questo scopo, sono nominati membri di commissione professionisti esperti nella valutazione dei suddetti ambiti di competenza.

È fatta salva la possibilità di conferire incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000 e con le modalità *ut supra* previste per il conferimento di tale tipologia di incarico.

#### **Art. 39**

#### **ACCESSO AGLI ATTI**

**In materia di accesso, gli obblighi di comunicazione ai controinteressati di cui all'art. 3, comma 1, del DPR n. 184/2006 ed all'art. 5, comma 5, del D.Lgs. n. 33/2013 si intendono assolti mediante pubblicazione di un apposito avviso sul Portale del Reclutamento, purché tale funzionalità si attivi al tempo in cui viene esercitato l'accesso.**

#### **Art. 40**

#### **NORMA DI SALVAGUARDIA**

Per ogni aspetto non disciplinato dal presente Regolamento si fa rinvio alle norme vigenti in materia, nonché in quanto previsto nei singoli bandi di concorso. Eventuali disposizioni del presente regolamento in contrasto con norme di legge vigenti sono da intendersi disapplicate.