



COMUNE di PONTE BUGGIANESE

Provincia di Pistoia

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL'ACCESSO AL PUBBLICO IMPIEGO

(Delibera del Commissario Straordinario n. 35 del 06 Marzo 2008)

Modificato con delibera di giunta n. 57 del 04 Agosto 2017

Modificato con delibera di giunta n. 67 del 11 Ottobre 2017

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina le procedure e le modalità per la costituzione dei rapporti di lavoro presso l'ente, ivi comprese le forme flessibili di rapporto di lavoro previste dai vigenti contratti collettivi nazionali.
2. Le procedure di reclutamento sono determinate conformemente ai principi contenuti nel decreto legislativo 165/2001 e del titolo IV capo 1 del d.lgs. 267/2000.

CAPO I

PRINCIPI COMUNI E REQUISITI PER LA COSTITUZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

Art. 2

Forme di accesso

1. Nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di personale le modalità di accesso sono le seguenti:
 - a) procedure selettive esterne;
 - b) procedure di mobilità ai sensi art. 30 D. Lgs. 165/2001;
 - c) avviamento, ai sensi di legge, degli iscritti nelle liste di collocamento per le categorie e profili professionali per i quali per l'accesso è prevista la sola scuola dell'obbligo salvo ulteriori eventuali requisiti per specifiche professionalità;
 - d) procedure previste dalla legge 68/99 per l'assunzione dei disabili;
 - e) utilizzo di graduatorie di concorsi espletati da altri enti locali della regione;
 - f) progressioni verticali.

2. Al personale assunto a qualsiasi titolo dal Comune di Ponte Buggianese non potrà essere concessa mobilità esterna se non siano trascorsi almeno 3 anni dalla data di assunzione; l'Amministrazione si riserva, eccezionalmente, la facoltà di derogare a tale disposizione solo per motivate e comprovate esigenze di miglioramento dei servizi e degli uffici, previo nulla osta del funzionario competente.

Art. 3

Forme flessibili di rapporto di lavoro

1 La costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato e/o parziale è soggetta alle stesse procedure previste per la costituzione dei rapporti di lavoro a tempo pieno ed indeterminato, salvo le eccezioni espressamente previste negli artt. 27 e seguenti.

Art. 4

Requisiti generali per la costituzione dei rapporti di lavoro

1. Per la costituzione di rapporti individuali di lavoro sono richiesti i requisiti generali:

- a) essere cittadini italiani, cittadini di uno degli Stati membri della Unione Europea, cittadini di Stati non appartenenti agli Stati europei regolarmente soggiornanti sul territorio nazionale ai sensi delle normative vigenti, fatte salve le eccezioni di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 7 febbraio 1994. Gli stranieri devono, inoltre, godere dei diritti civili e politici negli Stati di appartenenza o provenienza e avere adeguata conoscenza della lingua italiana. Ai sensi dell'art. 38 del D. Lgs. 165/2001 gli stranieri non possono accedere alle procedure selettive relative ai profili del Corpo di Polizia Municipale, in quanto profili comportanti esercizio diretto di pubblici poteri;
- b) età non inferiore agli anni diciotto alla data di scadenza del bando. Per l'ammissione ai concorsi a profili appartenenti all'area professionale della vigilanza, in considerazione della peculiare natura del servizio, il limite massimo d'età è fissato in cinquanta anni, con esclusione di qualsiasi elevazione. Eventuali ulteriori deroghe al limite massimo di età definite ai sensi del presente regolamento possono essere motivatamente disposte nell'ambito del relativo avviso di selezione;
- c) idoneità psico-fisica alla mansione da svolgere, con facoltà d'esperire appositi accertamenti da parte dell'Amministrazione;
- d) assenza di cause d'impedimento al godimento dei diritti civili e politici;
- e) titolo di studio prescritto nel bando ai sensi delle norme contrattuali vigenti;
- f) essere in regola con gli obblighi militari;
- g) l'avviso può prescrivere ulteriori requisiti, in aggiunta a quelli sopra indicati, in relazione alle mansioni da svolgere.

2. Non possono accedere all'impiego coloro che siano esclusi dall'elettorato politico attivo, nonché coloro che siano stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione per persistente insufficiente rendimento, ovvero siano stati dichiarati decaduti da un pubblico impiego, ai sensi dell'art. 127, 1° comma, lettera d),

del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, ovvero coloro che siano stati licenziati ai sensi dell'art. 25, comma 6, C.C.N.L. Sono esclusi, inoltre, coloro che abbiano riportato condanne penali che impediscano, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, la costituzione del rapporto di lavoro con Pubbliche Amministrazioni.

3. Limitatamente alle professionalità appartenenti al Corpo di Polizia Municipale è richiesto il possesso dei seguenti ulteriori requisiti:

- a) non trovarsi nella condizione di disabile di cui alla legge n. 68/99 (art. 3 comma 4);
- b) non aver subito condanna a pena detentiva per delitto non colposo o non essere stato sottoposto a misura di prevenzione;
- c) non essere stato espulso dalle Forze armate o dai Corpi militarmente organizzati o destituito dai pubblici uffici.

4. Non può essere ammesso un candidato con titolo di studio superiore e/o assorbente rispetto a quello richiesto dal bando quando quest'ultimo sia titolo specifico e non generico; l'eventuale specificità del titolo sarà evidenziata in sede di bando.

5. I requisiti relativi al possesso del titolo di studio e di ulteriori qualificazioni o abilitazioni professionali richieste devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nell'avviso di selezione per la presentazione delle domande.

Art. 5

Prove preselettive

1. Qualora motivate esigenze di carattere organizzativo e di speditezza del procedimento concorsuale lo richiedano, il bando di concorso per la copertura di posti a tempo indeterminato può prevedere lo svolgimento di prove preselettive a contenuto psico-attitudinale o sulle materie definite in sede di bando.

2. Per le prove preselettive la Commissione potrà avvalersi, previa determinazione del responsabile del procedimento, di società specializzate.

3. La data in cui si svolgono le operazioni di preselezione, se non espressamente indicata nell'avviso, viene pubblicata sul sito del Comune di Ponte Buggianese almeno quindici giorni prima dell'effettuazione delle stesse.

Art. 6

Prove selettive

1. La selezione consiste in prove dirette ad accertare la professionalità dei candidati con riferimento alle attività che i medesimi saranno chiamati a svolgere, l'effettiva capacità di risolvere problemi, elaborare soluzioni nell'ambito delle proprie competenze lavorative ed inserirsi proficuamente nell'organizzazione Comunale.

Le prove devono valutare sia le dovute conoscenze teoriche di base e specialistiche, sia le competenze anche a contenuto tecnico-professionale, sia, per i profili inquadrati nelle categorie C - D, la sfera attitudinale che i principali aspetti relativi a capacità personali, comportamenti organizzativi e motivazioni professionali.

Le prove devono inoltre accertare la conoscenza dell'uso delle apparecchiature e degli applicativi di videoscrittura, calcolo e disegno grafico, necessari per l'espletamento della professionalità richiesta e, nel caso di profili professionali inquadrati in cat. D di almeno una lingua straniera tra quelle indicate nel bando; in tutti i casi in cui sia possibile (rispetto al numero dei candidati) e opportuno (rispetto al profilo da assumere) le prove si svolgeranno con l'utilizzo del personal computer e degli applicativi sopra individuati e comunque con l'utilizzo delle più avanzate tecnologie disponibili anche in relazione alle modalità di valutazione delle prove stesse con ampia garanzia di mantenimento della forma anonima rispetto agli autori delle prove.

2. Il numero e la tipologia delle prove sono individuati nel bando di selezione tra quelle di seguito elencate e descritte nell'allegato "A"- "Tipologia delle prove":

- a) test attitudinali e/o psico-attitudinali;
- b) test tecnico-professionali anche combinati con test psico - attitudinali;
- c) elaborato a contenuto tecnico-professionale;
- d) prova pratico-operativa a contenuto tecnico-professionale;
- e) colloquio a contenuto tecnico-professionale;

3. Il bando può prevedere la combinazione delle prove scelte secondo un meccanismo "a cascata" per cui la partecipazione alle successive prove della selezione è condizionata dal superamento di quelle precedenti.

Art. 7

Valutazione titoli

1. Nei casi in cui la procedura selettiva preveda anche la valutazione dei titoli, la valutazione degli stessi è effettuata dopo la prima prova prevista e prima della valutazione della stessa; nel caso siano previste esclusivamente prove orali la valutazione dei titoli è effettuata prima dell'effettuazione della stessa. Per i titoli non può essere attribuito il punteggio complessivo superiore a 10 punti o equivalente.

Nel caso di selezione per titoli ed esami la votazione complessiva è determinata sommando il voto conseguito nella valutazione dei titoli al voto complessivo riportato nelle prove selettive.

2. I titoli valutabili per le selezioni si suddividono in tre tipologie:

- a) Titoli di servizio presso P.A. max. 3
- b) Titoli di studio max. 3
- c) Curriculum professionale max. 4

3. I titoli di servizio presso la P.A. saranno valutati come segue fino ad un massimo di 3 punti:

- a) per ogni sei mesi in pari categoria e profilo punti 1

b) per ogni sei mesi in categoria inferiore e
profilo attinente quello da ricoprire punti 0.5

4. I titoli di studio saranno valutati come segue fino ad un massimo di 3 punti:

- a) titolo di studio superiore rispetto a quello richiesto
e attinente con il profilo da ricoprire punti 1
- b) valutazione massima conseguibile nel titolo di studio richiesto punti 2

5. L'attribuzione del punteggio riservato al curriculum professionale viene effettuata dalla Commissione dando considerazione unitaria al complesso della formazione ed attività culturali e professionali illustrate dal concorrente nel curriculum presentato, tenendo particolare conto di incarichi speciali svolti, di svolgimento di mansioni superiori formalmente assegnate, nonché di attività e di ogni altro elemento di valutazione del candidato, rilevanti ai fini della posizione da ricoprire.

Art. 8

Avviso di selezione

1. L'avviso di selezione viene adottato con determinazione del funzionario responsabile del Servizio Personale.

2. Nei casi in cui l'Amministrazione debba procedere all'assunzione di disabili ai sensi della legge n. 68/1999, l'avviso di selezione dovrà prevedere speciali modalità di svolgimento delle prove d'esame per consentire ai soggetti suddetti di concorrere in effettive condizioni di pari opportunità e dignità con gli altri concorrenti.

Art. 9

Contenuto dell'avviso di selezione

1. L'avviso di selezione comunica l'offerta di lavoro e indica:

- a) il numero dei posti e la relativa professionalità;
- b) il titolo di studio richiesto ed i criteri di valutazione dello stesso;
- c) il termine e le modalità di presentazione delle domande;
- d) la/e materia/e oggetto della/e varie tipologie di prova e/o contenuto delle prove pratiche;
- e) il diario e la sede delle prove ovvero le modalità da seguire per la loro successiva comunicazione ai candidati;
- f) la votazione minima richiesta per il superamento delle prove;
- g) i requisiti richiesti per l'assunzione;
- h) i titoli che danno luogo a precedenza o a preferenza a parità di punteggio nonché i termini e le modalità della loro presentazione;
- i) le modalità con cui i candidati disabili, in relazione al proprio handicap, sono tenuti a comunicare l'eventuale necessità degli ausili per sostenere le prove che consentano agli stessi di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri, ai sensi dell'art. 16,

comma 1 della legge 68/99, nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi, ai sensi dell'art. 20 della legge n. 104/92;

j) le percentuali dei posti riservati da leggi a favore di determinate categorie;

k) la citazione della legge 10 aprile 1991, n. 125, che garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso all'impiego;

l) l'informativa, ai sensi del D.Lgs 196/2003, sull'utilizzo e il trattamento dei dati personali dei candidati risultati idonei, anche per finalità analoghe a quelle del bando;

m) in relazione al titolo di studio richiesto, l'eventuale votazione minima richiesta;

n) il periodo di validità della graduatoria;

o) schema di domanda di partecipazione.

2. L'avviso deve contenere, altresì, l'indicazione che l'Amministrazione si riserva di espletare, in relazione al numero delle domande, eventuale prova preselettiva ai sensi dell'art. 5 del presente regolamento.

3. Nell'avviso i concorrenti debbono essere avvertiti di presentarsi muniti di un documento di identificazione valido. Dovranno essere, inoltre, avvertiti che, durante le prove di esame, sarà permesso consultare, qualora la commissione lo ritenga opportuno, esclusivamente testi di leggi e di regolamenti in edizioni non commentate, né annotate con massime giurisprudenziali.

Art. 10

Pubblicazione dell'avviso

1. La pubblicazione dell'avviso di selezione avviene mediante affissione all'albo pretorio dell'ente.

2. I termini per la presentazione delle domande decorrono dalla data di cui al comma 1 e sono di:

a) 30 giorni per le selezioni esterne volte all'assunzione di personale a tempo indeterminato e determinato

b) non inferiore a 15 giorni in tutti gli altri casi.

3. L'avviso di selezione esterna è diffuso in forma integrale tramite:

- Sito Web del Comune di Ponte Buggianese;
- R.s.u. aziendali e OO.SS. Territoriali;
- Rete U.R.P. Regione Toscana

4. Un avviso per estratto della selezione viene pubblicato a mezzo stampa.

Art. 11

Domanda di ammissione alla selezione

1. La domanda di ammissione alla selezione pubblica deve essere compilata esclusivamente sull'apposito modulo allegato al bando di concorso e presente sul sito web del Comune.

2. I candidati, sotto la loro personale responsabilità, devono dichiarare:

- a) cognome, nome, luogo e data di nascita, codice fiscale;
- b) il domicilio o recapito (indirizzo completo) numero telefono e telefax, eventuale indirizzo di posta elettronica, al quale l'Amministrazione Comunale dovrà indirizzare tutte le comunicazioni relative al concorso nonché l'impegno a comunicare all'amministrazione eventuali variazioni dei recapiti riconoscendo che l'amministrazione non si assume alcuna responsabilità per variazioni non comunicate o irreperibilità del candidato;
- c) cittadinanza posseduta;
- d) idoneità fisica all'impiego;
- e) possesso del titolo di studio prescritto dal bando con esatta indicazione della votazione conseguita, dell'anno scolastico o data del conseguimento nonché del luogo e denominazione della Scuola, Istituto o Università;
- f) possesso degli ulteriori requisiti previsti dal bando di selezione;
- g) comune di iscrizione nelle liste elettorali ovvero motivi della non iscrizione o cancellazione dalle liste medesime;
- h) godimento dei diritti civili e politici;
- i) eventuali condanne penali riportate e procedimenti penali eventualmente pendenti a carico;
- j) posizione nei riguardi degli obblighi militari;
- k) di non essere stato destituito o dispensato dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione per persistente insufficiente rendimento, ovvero di non essere stato dichiarato decaduto da un pubblico impiego, ai sensi dell'art. 127, comma 1, lett. d), D.P.R. n. 3/57, ovvero licenziato ai sensi dell'art. 25, comma 6, C.C.N.L. 1995/97;
- l) eventuali titoli di precedenza e di preferenza previsti dalle vigenti disposizioni di legge;
- m) eventuali requisiti professionali e/o culturali espressamente richiesti;
- n) eventuali periodi di servizio presso le pubbliche amministrazioni indicando separatamente i periodi a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato con indicazione del profilo professionale e della categoria di appartenenza;
- o) specificazione, per i candidati portatori di handicap, degli ausili necessari per sostenere le prove d'esame, in relazione al proprio handicap, nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi, ai sensi dell'art. 20 della legge n. 104/92 (in relazione a tale dichiarazione il candidato dovrà presentare idonea certificazione in sede di svolgimento delle prove);
- p) di aver ricevuto l'informativa sul trattamento e utilizzo dei dati personali di cui all'art. 10 L. 675/96 inserita all'interno dell'avviso di selezione.

3. I candidati, a pena di esclusione, devono effettuare il versamento di € 10,00 quale tassa di iscrizione alla procedura selettiva, secondo le modalità previste nell'avviso di selezione. La ricevuta di versamento dovrà essere allegata alla domanda di ammissione alla selezione.

4. Nelle procedure con valutazione di titoli il candidato potrà inoltre presentare curriculum professionale.

5. La mancanza o l'incompletezza di una qualunque delle suddette dichiarazioni può essere sanata dal candidato, entro 7 giorni dal ricevimento della richiesta di regolarizzazione da parte dell'Ufficio Personale, con le stesse modalità previste per l'invio della domanda. La mancata regolarizzazione entro il termine predetto determina l'esclusione dalla selezione.

Art. 12

Modalità di presentazione della domanda e dei documenti

1. La domanda di ammissione al concorso pubblico può essere presentata direttamente presso l'ufficio protocollo del Comune di Ponte Buggianese o spedita a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento all'Amministrazione Comunale entro il termine perentorio indicato nell'avviso; può altresì essere presentata per via telematica, mediante indirizzo di posta elettronica certificata.

2. La data di trasmissione delle domande inviate per posta è stabilita e comprovata dal timbro a data dell'ufficio postale accettante, purché la domanda pervenga comunque entro il termine di scadenza previsto nell'avviso. La data di presentazione diretta è comprovata dal timbro datario apposto sulla stessa dall'Ufficio Protocollo.

3. L'Amministrazione non si assume alcuna responsabilità per la dispersione di comunicazioni dipendenti da inesatte indicazioni dell'indirizzo da parte del concorrente, oppure da mancata o tardiva comunicazione del cambiamento del recapito o dell'indirizzo indicato nella domanda, né per eventuali disguidi postali o telefonici o comunque imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o forza maggiore.

4. Nel caso in cui il termine ultimo cada in giorno festivo o di chiusura, per qualsiasi ragione, degli uffici riceventi, il termine stesso deve intendersi prorogato alla successiva giornata lavorativa.

Art. 13
Composizione

1. Le Commissioni giudicatrici delle prove selettive pubbliche, nominate con apposito provvedimento del responsabile del Servizio Personale, sono composte, oltre che da un segretario verbalizzante individuato nell'ambito del personale dipendente dall'ente idoneo allo svolgimento delle relative attribuzioni, da un funzionario del Comune di Ponte Buggianese, che la presiede e da due membri dotati di specifiche competenze rispetto a quelle richieste dalla professionalità e dalle prove previste, 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 da associazioni professionali. Per i posti di categoria D con profilo di direzione organizzativa la presidenza della commissione è assunta dal segretario comunale.

2. La commissione può essere integrata in relazione alle necessità da esperti in lingua straniera, informatica e da esperti in psicologia del lavoro o altre discipline analoghe in grado di valutare l'attitudine, l'orientamento al risultato e la motivazione professionale del candidato.

3. Almeno 1/3 dei posti di componente delle Commissioni Giudicatrici, salva motivata impossibilità, sono riservati a ciascuno dei due sessi, fermo restando il possesso dei requisiti generali di cui sopra.

4. Per la validità delle riunioni a contenuto valutativo della commissione è sempre necessaria la presenza di tutti i componenti nominati.

5. Quando le prove selettive o preselettive abbiano luogo in più sedi, si costituisce, presso ciascuna sede, un comitato di vigilanza, presieduto da un membro della Commissione, ovvero da un impiegato dell'Amministrazione di categoria non inferiore a quella di cui alla procedura, designato dal Presidente di commissione.

6. Qualora, in relazione all'elevato numero di partecipanti alle prove, il Presidente della commissione giudicatrice lo ritenga opportuno, la commissione stessa potrà essere integrata da personale addetto all'identificazione dei candidati, preventivamente all'esperimento delle prove, nonché alla vigilanza durante le stesse.

7. In relazione a prove di esame che prevedano l'utilizzo di strumentazione informatica, la commissione potrà essere assistita, su richiesta del presidente della commissione, da personale tecnico specializzato che garantisca, durante lo svolgimento delle prove, l'efficienza della strumentazione in uso.

Art. 14
Funzionamento ed attività della Commissione

1. La commissione giudicatrice si insedia alla data fissata dal Presidente, previo accordo con gli altri membri.

2. I componenti della commissione ed il segretario, prima di iniziare i lavori, verificano e dichiarano l'insussistenza di cause di incompatibilità tra di loro e con i candidati, ai sensi degli artt. 51 e 52 del codice di procedura civile, e la commissione ne dà atto nel verbale.

3. Le sedute della commissione sono valide esclusivamente con la presenza di tutti i componenti delle rispettive fasi della selezione: di tutte le determinazioni e delle operazioni effettuate dalla commissione giudicatrice viene redatto apposito verbale sottoscritto, in ogni pagina, da tutti i commissari e dal segretario. Esclusivamente durante l'espletamento delle prove scritte è sufficiente la presenza di almeno due componenti.

4. Tutti i componenti della commissione assumono i medesimi obblighi e doveri.

Le decisioni della commissione sono prese a maggioranza assoluta di voti e a scrutinio palese. Non è ammessa l'astensione.

Il Presidente e i due esperti tecnici hanno diritto di voto in ciascuna fase della selezione e su tutte le prove.

Gli esperti in lingua straniera, in informatica, in psicologia del lavoro o altre discipline analoghe, in ciascuna fase della selezione esprimono la loro valutazione (con le modalità definite dalla Commissione) unicamente nelle fasi e per le parti di selezione di propria competenza.

5. Ai componenti della Commissione compete il compenso da determinarsi con deliberazione di Giunta Comunale.

Art. 15

Incompatibilità

1. Nel caso in cui emerga nel corso dei lavori la sussistenza ab origine di uno degli impedimenti di cui al precedente art. 14, le operazioni effettuate sino a quel momento sono annullate d'ufficio con atto del responsabile del Servizio Personale.

2. Nel caso di incompatibilità sopravvenuta nel corso della procedura selettiva si procede unicamente alla surrogazione del componente interessato, restando salve le operazioni sino ad allora compiute.

CAPO III

PROCEDURE E PROVE SELETTIVE

Art. 16

Ammissione dei candidati

1. Tutti i candidati, sulla base della domanda di partecipazione, sono automaticamente ammessi con riserva alla selezione.
2. L'accertamento del reale possesso dei requisiti autocertificati dai candidati verrà effettuato prima di procedere all'assunzione. Il candidato che non risulti in possesso dei requisiti prescritti decade automaticamente dalla graduatoria. L'accertamento della mancanza ovvero della falsa certificazione di uno dei requisiti prescritti per l'ammissione alla selezione comporta comunque, in qualunque momento, la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 17

Calendario delle prove selettive

1. Le prove selettive scritte, pratiche, ed orali non possono aver luogo nei giorni festivi né, ai sensi della legge 8 marzo 1989, n. 101, nei giorni di festività religiose ebraiche ivi contemplate rese note con Decreto del Ministro dell'Interno mediante pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica.
2. Il diario delle prove preselettive e selettive di cui agli artt. 5 e 6, qualora non indicato nell'avviso di selezione, deve essere reso noto ai candidati con comunicazioni trasmesse a cura del responsabile del procedimento a mezzo pubblicazione sul sito web del Comune di Ponte Buggianese, almeno 15 giorni prima di quello in cui debbono essere sostenute; agli stessi deve, altresì, essere data comunicazione, anche a mezzo sito web, del voto riportato in ciascuna delle prove teoriche e/o pratiche e gli eventuali punteggi attribuiti ai titoli presentati dai candidati.

Art. 18

Modalità di svolgimento delle prove

1. Il giorno stesso e immediatamente prima dello svolgimento di ciascuna prova la commissione giudicatrice individua il contenuto delle prove sulla base delle indicazioni contenute nell'allegato "A" determinando il tempo massimo di svolgimento delle prove stesse in relazione alla loro complessità.
2. Durante le prove i candidati vengono, inoltre, informati che:
 - a) 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) gli elaborati devono essere realizzati, a pena di nullità, esclusivamente con il materiale fornito dalla Commissione (carta, penna, hardware, software, materiale tecnico, ecc.);

c) i candidati non possono portare carta da scrivere, appunti manoscritti, libri o pubblicazioni di qualunque specie. E' ammessa unicamente la consultazione di materiale preventivamente autorizzato dalla commissione.

3. Il concorrente che contravviene alle disposizioni di cui ai commi precedenti o che comunque venga inequivocabilmente trovato a copiare da appunti o da testi non ammessi o da altro concorrente, è escluso immediatamente dalla prova a giudizio insindacabile della commissione giudicatrice.

Art. 19

Modalità di svolgimento delle prove pratico-operativa

1. Per lo svolgimento della prova pratico-operativa, al fine di garantire uguali condizioni a tutti i candidati, occorre operare in modo che gli stessi possano disporre, in eguale misura, degli stessi materiali, di apparecchiature o strumenti che forniscano le medesime prestazioni, di eguale spazio operativo e di quant'altro necessario allo svolgimento della prova stessa in condizioni di parità effettiva.

2. Laddove, per motivi logistici e/o organizzativi, se ne presenti la necessità, la prova pratica può essere espletata in più sedi e in date diverse.

3. In dipendenza della natura delle prove pratico-applicative l'assegnazione delle votazioni può essere effettuata, da parte della Commissione, anche subito dopo che ciascun concorrente ha sostenuto le stesse, dopo che il medesimo si è allontanato dal locale ove esse hanno avuto luogo e prima dell'ammissione di altro candidato.

4. Nel verbale, deve essere riportata una descrizione sintetica delle modalità di effettuazione della prova da parte del candidato e del punteggio attribuito.

Art. 20

Valutazione degli elaborati di cui alle prove scritte

1. Nel caso in cui lo svolgimento della prova di cui all'art. 6, comma 2, lett. c) preveda l'espletamento di due elaborati, la commissione procede alla valutazione degli elaborati dopo l'esecuzione di entrambe le prove, salvo che nell'avviso non sia previsto, come da articolo 6, che la partecipazione a ciascuna prova sia subordinata al superamento di quella precedente.

2. La commissione giudicatrice verificata l'integrità del plico contenente gli elaborati o, comunque, delle buste degli elaborati qualora non sia stato possibile l'inserimento delle stesse in un unico plico, lo apre e segna su ciascuna busta in esso contenuta un numero

progressivo che viene poi riportato, di volta in volta, su ogni foglio ovvero floppy-disk contenuto nella busta stessa e sulla busta piccola contenente le generalità del concorrente. Al termine della lettura e delle valutazioni di ciascun elaborato di cui alla prima prova scritta o alla prova teorico-pratica, la commissione riporta su un elenco numerico il voto, in cifre e in lettere, riportato in corrispondenza del numero assegnato all'elaborato stesso. In modo analogo si procede alla valutazione degli elaborati redatti nel corso della seconda prova.

3. Al termine dell'esame e della valutazione di tutti gli elaborati relativi alle prove, si procede al riconoscimento dei candidati. Per ciascuna prova si procede all'apertura delle buste contenenti le generalità dei candidati, riportando, quindi, il nome e cognome dei vari candidati in corrispondenza del numero assegnato a ciascun elaborato nell'elenco numerico di cui al comma 2.

Art. 21

Prove orali

1. Le prove orali sono effettuate nei casi previsti dall'avviso di selezione e con le modalità previste dal presente regolamento e dai suoi allegati.

2. L'identificazione dei candidati ammessi alle prove orali viene effettuata dalla commissione prima dell'inizio delle stesse, in base alla visione di un documento valido esibito dal candidato.

3. L'ordine di ammissione alle prove orali viene sorteggiato prima dell'inizio delle prove stesse, la commissione provvede al sorteggio della lettera alfabetica dalla quale avrà inizio il turno dei candidati, seguendo l'ordine alfabetico dei cognomi.

4. Il concorrente che non si presenti alla prova orale nel giorno stabilito, si considera rinunciatario e viene escluso dalla selezione. Quando la prova è programmata in più giornate, il concorrente che sia impedito da gravi e comprovati motivi dall'intervenire alla prova del giorno prestabilito, può far pervenire al Presidente della Commissione, non oltre l'ora fissata per l'inizio della seduta nel giorno predetto, istanza documentata per il differimento dell'esame ad altra data, entro l'ultimo termine previsto dal programma per il compimento della prova.

5. Riguardo all'espletamento del colloquio, la commissione giudicatrice procede a predeterminare, immediatamente prima dell'inizio della prova, i quesiti da porre ai candidati per ciascuna o per taluna delle materie di esame. I quesiti sono, quindi, rivolti ai candidati stessi secondo criteri predeterminati, che garantiscano l'imparzialità delle prove. Dei criteri e modalità seguite viene dato atto nel verbale. Sempre a verbale saranno riportate le valutazioni della commissione nel caso in cui la prova orale avvenga in forma di colloquio selettivo semistrutturato, di dinamica di gruppo o di analisi di caso di studio.

6. I colloqui devono svolgersi in locali aperti al pubblico, di capienza idonea ad assicurare la massima partecipazione.

7. Terminata la prova di ciascun candidato, la commissione procede alla valutazione della stessa attribuendole un punteggio, previo allontanamento del pubblico presente.

8. La commissione, terminata la prova orale ovvero terminati tutti i colloqui della giornata, espone le votazioni conseguite nella sede di espletamento della prova affinché i candidati ne possano prendere visione.

CAPO IV CONCLUSIONE DELLE PROCEDURE SELETTIVE E ASSUNZIONE

Art. 22

Approvazione e utilizzo delle graduatorie

1. La commissione formula la graduatoria provvisoria e la trasmette unitamente ai verbali e gli atti dei propri lavori all'ufficio del personale.

2. L'ufficio procede all'applicazione delle precedenza e preferenze di cui all'articolo successivo sulla base delle dichiarazioni dei candidati e/o gli eventuali documenti, attestanti il diritto al beneficio.

3. La graduatoria finale, approvata dal responsabile dell'Ufficio Personale, viene pubblicata all'Albo pretorio dell'ente e diffusa sul sito web. Dalla data di pubblicazione decorre il termine per l'eventuale impugnativa.

4. La graduatoria rimane efficace secondo quanto disposto dall'art. 91 c. 4 D. Lgs. 267/2000.

5. Qualora per intervenute e/o mutate esigenze dell'amministrazione si abbia la necessità di procedere ad assunzioni ulteriori l'amministrazione può, prima della formulazione della graduatoria di merito da parte della commissione, disporre l'aumento dei posti inizialmente messi a selezione.

6. Le graduatorie per le assunzioni a tempo indeterminato possono essere utilizzate entro i termini di validità anche per eventuali assunzioni di personale a tempo parziale ovvero a tempo determinato per le causali previste dai contratti collettivi di lavoro. Il candidato che non si renda disponibile all'assunzione a tempo determinato o part time

conserva la posizione in graduatoria per eventuali successive assunzioni a tempo indeterminato.

Art. 23

Riserve e preferenze

Riserve

1. Nelle pubbliche selezioni le riserve di posti, di cui al successivo comma 3 del presente articolo, già previste da leggi speciali in favore di particolari categorie di cittadini, non possono complessivamente superare la metà dei posti.

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

3. 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 dei posti a favore dei disabili ai sensi dell'art. 3 legge 68/99;
- b) riserva di posti, ai sensi dell'art. 3, comma 65, della legge n. 537/93, 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 nel limite del 20% delle vacanze annuali dei posti messi a concorso;
- c) riserva del 2% dei posti destinati a ciascun concorso, ai sensi dell'art. 40, comma 2, della legge n. 574/80, per gli ufficiali di complemento dell'Esercito, della Marina e dell'Aeronautica che hanno terminato senza demerito la ferma biennale.

Preferenze

4. Le categorie di cittadini che nelle selezioni pubbliche hanno preferenza a parità di merito e a parità di titoli sono quelle previste nell'art. 5 del d.p.r. 487/94, fatta eccezione per quanto previsto dal successivo comma 6.

5. I periodi di servizio prestati come "lavoratori socialmente utili" costituiscono titolo di preferenza nei limiti e ai sensi di cui all'art. 12 comma 1 e comma 3 del D. Lgs. n. 468/97.

6. A parità di merito e di titoli dei concorrenti dichiarati idonei nella graduatoria, la preferenza è determinata nell'ordine:

- a) dalla minore età anagrafica (art. 2, comma 9, legge n. 191/1998);
- b) dall'aver prestato servizio in amministrazioni pubbliche;

c) dal numero dei figli a carico.

Art. 24

Assunzioni in servizio

1. I candidati dichiarati vincitori sono invitati a sottoscrivere entro il termine di volta in volta fissato il contratto individuale di lavoro sotto condizione risolutiva, subordinata al positivo accertamento del possesso dei requisiti prescritti per l'assunzione presso l'Amministrazione di cui al presente regolamento e sono assunti in prova nel profilo professionale e di categoria per la quale risultano vincitori.

L'assunzione avviene, comunque, in compiuta applicazione delle disposizioni contrattuali collettive e di quelle recate dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152.

2. L'Amministrazione provvede all'acquisizione diretta della documentazione necessaria dalle PP.AA. che ne sono in possesso.

CAPO V

RECLUTAMENTI SPECIALI

Art. 25

Assunzioni operate ai sensi dell'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 e del Decreto Presidente Giunta Regionale Toscana 4 febbraio 2004, n. 78.

1. Per i profili professionali di categorie per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, fatti salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità, la costituzione del rapporto di lavoro avviene mediante avviamento a selezione effettuato direttamente dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 31 del DPGR 4 febbraio 2004 nr. 7/R ovvero mediante avviamento a selezione effettuato dal servizio per l'impiego (art. 41 DPGR 4 febbraio 2004 nr. 7/R).

2. L'Amministrazione predispone apposito avviso pubblico di offerta di lavoro, dandone adeguata e diffusa informazione mediante affissione nei propri albi e rimettendone copia al servizio per l'impiego competente, corrispondente a quello nel cui territorio viene effettuato l'assunzione.

L'avviso deve indicare:

- a) numero delle assunzioni che si intendono effettuare;
- b) tipologia e durata del contratto di lavoro;
- c) qualifica e profilo professionale e relativo inquadramento contrattuale;
- d) mansioni alle quali verranno adibiti i lavoratori;
- e) eventuali requisiti professionali richiesti;
- f) requisiti per la formazione della graduatoria;
- g) modalità di svolgimento della prova selettiva, con l'indicazione della data, dell'ora, del luogo e dei contenuti di svolgimento della stessa;

- h) data di pubblicazione dell'avviso e di scadenza dei termini per la presentazione delle domande;
- i) modalità di pubblicazione della graduatoria;
- j) dichiarazione del rispetto delle quote di riserva previste per specifiche categorie di lavoratori, con particolare riferimento alle previsioni di cui alla L. n. 68/1999;
- k) durata di validità della graduatoria;
- l) motivi che giustificano l'assunzione nel caso di posti a tempo determinato;
- m) rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro;
- n) l'organo al quale presentare ricorso ed i relativi termini.

I termini per la presentazione delle domande di partecipazione non possono essere inferiori a quindici giorni decorrenti dalla data di pubblicazione dell'avviso. Tale termine può essere ridotto ad otto giorni nel caso di assunzioni a tempo determinato.

3. I soggetti inseriti negli elenchi anagrafici dei servizi per l'impiego della Toscana alla data di pubblicazione dell'avviso presentano la domanda di partecipazione alla selezione all'Amministrazione attraverso la compilazione del modello allegato all'avviso ovvero direttamente al Servizio per l'impiego nel caso l'Amministrazione si avvalga della facoltà di cui all'art. 41 del DPGR 4 febbraio 2004 nr. 7.

Nella domanda di partecipazione i candidati attestano mediante autocertificazione il possesso dei requisiti indicati nell'avviso.

L'Amministrazione provvede anche in collaborazione con il servizio per l'impiego competente per territorio, ad accertare la veridicità delle dichiarazioni rilasciate con autocertificazione anche dopo l'assunzione in servizio.

4. L'Amministrazione entro trenta giorni dalla data di scadenza dell'avviso della presentazione delle domande procede alla formulazione della graduatoria secondo i criteri del carico di famiglia, del reddito e dello stato di disoccupazione, sulla base dei parametri indicati nella Tabella allegata al DPGR 4 febbraio 2004 n. 7.

In caso di parità di punteggio la precedenza spetta al più giovane di età anagrafica.

Nel caso di avviamento a selezione effettuato dal servizio per l'impiego lo stesso procede alla formulazione della graduatoria con le stesse modalità suddette e la trasmette alla pubblica amministrazione richiedente.

L'Amministrazione pubblica la graduatoria con le modalità previste nell'avviso.

Entro dieci giorni dalla pubblicazione i candidati possono proporre opposizione alla pubblica amministrazione avverso la posizione nella graduatoria se derivata da errori di calcolo del punteggio. L'eventuale rettifica è effettuata nei dieci giorni successivi.

5. L'Amministrazione convoca i candidati aventi diritto secondo l'ordine della graduatoria entro trenta giorni dalla pubblicazione della graduatoria per sottoporli a prova selettiva.

I candidati sono convocati in numero doppio dei posti da coprire.

6. La selezione consiste nello svolgimento di prove pratiche attitudinali, ovvero in sperimentazioni lavorative miranti ad accertare esclusivamente l'idoneità del lavoratore a svolgere le relative mansioni. La selezione non comporta valutazione comparativa; la commissione esaminatrice esprime, infatti, esclusivamente un giudizio di idoneità/non idoneità.

Le operazioni di selezione, a pena di nullità, sono pubbliche.

Alle operazioni di selezione provvede una commissione nominata dalla pubblica amministrazione.

7. L'Amministrazione comunica i nominativi dei lavoratori assunti al Servizio per l'impiego competente e altresì i nominativi dei candidati che non hanno accettato l'assunzione, allegando copia degli eventuali motivi giustificativi adottati dall'interessato.

Art. 26

Assunzioni obbligatorie di soggetti disabili

1. Le assunzioni obbligatorie di soggetti disabili, ai sensi dell'art. 1 della legge 68/99, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento sulla base delle graduatorie stabilite dall'Ufficio competente.

2. L'Amministrazione inoltra direttamente all'ufficio competente, la richiesta numerica di avvio a selezione di un numero di lavoratori pari al numero di posti da ricoprire, con l'indicazione del titolo di studio richiesto, della categoria di iscrizione, del profilo professionale e delle altre informazioni previste dalla normativa vigente.

3. L'ufficio provvede all'avvio secondo le modalità previste dalla normativa vigente.

4. Le prove selettive devono essere espletate entro 45 giorni dalla data di avviamento e l'esito va comunicato all'ufficio competente entro i cinque giorni successivi alla conclusione della prova.

5. Le modalità di espletamento e di valutazione della prova sono le medesime previste nel presente titolo.

6. La visita di controllo della permanenza dello stato invalidante avviene secondo le procedure previste dalla vigente normativa.

7. Inoltre, al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, questa Amministrazione può stipulare ai sensi della normativa vigente convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento di obiettivi occupazionali.

8. Possono essere, altresì, stipulate convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento dei disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

9. Tra le modalità che possono essere convenute vi sono la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento dei tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, purché l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione da cui è affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

10. Per tutto quanto non disciplinato dal presente articolo si rinvia alla normativa vigente in materia.

Art. 27

Incarichi di alta specializzazione

1. In relazione a specifiche esigenze per le quali si richiede il possesso di competenze qualificabili di Alta Specializzazione, il Sindaco su proposta del Segretario Comunale, può stipulare contratti di lavoro di Alta Specializzazione ai sensi dell'art. 110 del T.U. 267/2000, a soggetti esterni in possesso di adeguata formazione culturale (non inferiore alla laurea triennale), di adeguato curriculum professionale rispetto alle funzioni da svolgere mediante contratto a tempo determinato di durata non superiore a quella del mandato del Sindaco.

2. La scelta è effettuata attraverso individuazione diretta sulla base della professionalità del soggetto, eventualmente acquisita anche in ruoli analoghi a quello oggetto del costituendo rapporto, nonché ricorrendo alla valutazione dell'esperienza curricolare in genere; ove ritenuto opportuno e/o necessario la scelta potrà avvenire anche a seguito di specifico processo selettivo.

3. Il trattamento economico dovrà essere commisurato alla specifica qualificazione professionale e culturale, anche in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali.

CAPO VI

FORME FLESSIBILI DI RAPPORTI DI LAVORO

Art. 28

Rapporti di lavoro a tempo determinato

1. L'Amministrazione Comunale può procedere alla costituzione di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, nei casi, nei limiti e secondo le modalità previsti dalla D.lgs n. 368/2001, dalle norme regolamentari e contrattuali vigenti in materia.
2. In assenza di graduatorie valide possono essere bandite pubbliche selezioni per assunzioni a tempo determinato. Le selezioni potranno essere sia, con sola valutazione del curriculum, oppure oltre alla valutazione del curriculum anche con superamento di una prova da individuare tra quelle di cui all'art. 6. Il punteggio complessivo è di 100 punti. I relativi bandi stabiliranno quale punteggio assegnare al curriculum e alla prova. Alle selezioni finalizzate al reclutamento di personale a tempo determinato si applicano le disposizioni di principio vigenti per le selezioni di personale a tempo indeterminato nell'ambito del presente regolamento in quanto compatibili con la speciale natura del rapporto di lavoro a termine.
3. Per compiti e funzioni che richiedono una professionalità specifica il funzionario interessato alla relativa assunzione può, anziché attingere semplicemente alla graduatoria, sottoporre a prova gli iscritti in progressione numerica successiva per ogni unità da assumere, rimanendo inteso che colui che non risulta, a seguito di tale accertamento, idoneo allo svolgimento delle mansioni richieste, conserva il relativo posto in graduatoria.
4. In caso di esaurimento delle relative graduatorie l'Amministrazione Comunale potrà attingere alle graduatorie vigenti presso l'Ente per le assunzioni a tempo indeterminato, corrispondenti ai profili professionali richiesti.
5. In caso di necessità e in assenza di proprie graduatorie possono essere utilizzate graduatorie predisposte da altri enti locali della Regione Toscana.

CAPO VII PROGRESSIONE VERTICALE

Art. 29 *Elementi generali*

1. L'ente provvede alla programmazione del fabbisogno del personale per stabilire il numero dei posti da coprire distinguendo quelli da destinare all'accesso dall'esterno da quelli destinati alla progressione verticale.
La progressione verticale si realizza mediante selezione alla quale partecipano i lavoratori inseriti nella categoria immediatamente inferiore a quella posta a concorso indipendentemente dalla posizione economica acquisita. La progressione riguarda anche la copertura dei posti vacanti delle categorie "B" e "D" con posizione economica iniziale rispettivamente "B3" e "D3".

2. La progressione si realizza mediante una selezione per titoli ed esami o per soli esami, secondo le modalità indicate nel titolo II del presente regolamento, in quanto applicabili.

Art. 30

Corso di formazione

1. Per alcuni profili professionali la selezione può essere preceduta da un corso teorico pratico di durata predeterminata, afferente alle funzioni da assumere.

2. La necessità del corso è attestata dal responsabile del settore di destinazione il quale individua le materie da trattare e la durata del corso.

3. Il lavoratore che partecipa alla selezione per la progressione verticale si impegna espressamente nella domanda a partecipare al corso di formazione. La mancata partecipazione all'80% delle ore del corso comporta l'esclusione dalla selezione.

Art. 31

Domanda di partecipazione

1. I dipendenti dell'ente che partecipano alla selezione redigono la domanda di partecipazione in termini semplificati, rispetto agli elementi contenuti nell'art. 15 allegando o dichiarando eventuali titoli che non sono nella disponibilità dell'ente.

2. In ogni caso la domanda deve essere redatta sulla base dello schema allegato al bando della selezione.

3. I termini di presentazione della domanda possono essere ridotti a quindici giorni decorrenti dalla data di pubblicazione del bando.

Art. 32

Requisiti di partecipazione

1. Alle procedure selettive di cui al presente capo sono ammessi i dipendenti ascritti alla categoria professionale immediatamente inferiore rispetto a quella di destinazione, purché in possesso:

- a) Del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria di destinazione¹;
 - b) Del titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno e un'anzianità di servizio maturata nella categoria di provenienza nella misura prevista dall'art. 33;
-

c) Del titolo di studio ulteriormente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno e un'anzianità di servizio nella categoria di provenienza nella misura prevista dall'art. 33.

2. Alle procedure selettive per le posizioni infracategoriali B3 e D3 sono ammessi i dipendenti ascritti alla stessa categoria di destinazione in possesso:

- a) Del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla posizione infracategoriale di destinazione;
- b) Del titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, con un'anzianità di servizio nella posizione di provenienza nella misura prevista dall'art. 33;
- c) Con un'anzianità di servizio, nella misura prevista dall'art. 33, prescindendo dal titolo di studio e dopo aver superato, con profitto, uno specifico corso di formazione di durata predeterminata, afferente alle funzioni da assumere, con oneri a carico dell'Ente, come specificato nell'avviso di selezione.

3. Le deroghe al possesso del titolo di studio ordinariamente richiesto per l'accesso dall'esterno di cui ai commi precedenti, non operano nell'ipotesi in cui il possesso del titolo di studio sia necessario per legge all'esercizio delle attribuzioni afferenti la posizione da ricoprire.

4. Nell'ambito dell'anzianità richiesta in via sostitutiva del titolo di studio non posseduto, di cui ai precedenti commi, si dovrà tenere di conto dell'omogeneità o disomogeneità di area funzionale di appartenenza.

Art. 33

Requisiti di anzianità

1. I requisiti di anzianità necessari, in presenza del titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, per essere ammessi alla selezione fra categorie sono i seguenti:

- (a) Per il passaggio dalla categoria A alla categoria B (ingresso in B1):
 - permanenza nella categoria A per almeno un anno in ambito funzionale omogeneo;
 - permanenza nella categoria A per almeno due anni in ambito funzionale disomogeneo.
- (b) Per il passaggio dalla categoria B alla categoria C (ingresso in C1):
 - permanenza nella categoria B per almeno 2 anni in ambito funzionale omogeneo;
 - permanenza nella categoria B per almeno 3 anni in ambito funzionale disomogeneo.
- (c) Per il passaggio dalla categoria C alla categoria D (ingresso in D1):
 - permanenza nella categoria C per almeno 3 anni in ambito funzionale omogeneo;
 - permanenza nella categoria C per almeno 4 anni in ambito funzionale disomogeneo.

2. I requisiti di anzianità necessari, in presenza del titolo di studio ulteriormente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, per essere ammessi alla selezione fra categorie sono i seguenti:

- (d) Per il passaggio dalla categoria A alla categoria B (ingresso in B1):
 - permanenza nella categoria A per almeno un anno in ambito funzionale omogeneo;
 - permanenza nella categoria A per almeno due anni in ambito funzionale disomogeneo.
- (e) Per il passaggio dalla categoria B alla categoria C (ingresso in C1):

- permanenza nella categoria B per almeno 3 anni in ambito funzionale omogeneo;
 - permanenza nella categoria B per almeno 4 anni in ambito funzionale disomogeneo.
- (f) Per il passaggio dalla categoria C alla categoria D (ingresso in D1):
- permanenza nella categoria C per almeno 4 anni in ambito funzionale omogeneo;
 - permanenza nella categoria C per almeno 5 anni in ambito funzionale disomogeneo.

3. Requisiti necessari, in mancanza del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, per essere ammessi alla selezione nell'ambito delle categorie:

a) Passaggio all'interno della categoria B (ingresso in B3):

- permanenza nella categoria B per almeno 1 anno in ambito funzionale omogeneo;
- permanenza nella categoria B per almeno 2 anni in ambito funzionale disomogeneo.

b) Passaggio all'interno della categoria D (ingresso in D3):

- Permanenza nella categoria D per almeno 3 anni in ambito funzionale omogeneo;
- Permanenza nella categoria D per almeno 4 anni in ambito funzionale disomogeneo.

L'avviso di selezione, nei casi a) e b), deve prevedere la partecipazione ad uno specifico corso di formazione di durata predeterminata, superato con profitto, afferente alle funzioni da assolvere, con oneri a carico dell'Ente.

Art. 34

Modalità selettive

1. Il procedimento di selezione deve essere il più possibile semplificato per consentire una corretta osmosi tra progressioni verticali e gestione razionale delle risorse umane. E' pertanto necessario rimuovere ogni tipo di formalismo eccessivo al fine di prefigurare un quadro di prove selettive che permetta di effettuare gli accertamenti necessari senza aggravare il procedimento.

2. Per l'accesso alla categoria B, nonché per il passaggio infracategoriale alla posizione B3, deve essere previsto un percorso selettivo inteso a rilevare l'idoneità dal candidato allo svolgimento dell'insieme delle funzioni specialistiche che dovrà assolvere tramite l'effettuazione di una prova teorico-pratica e/o di un colloquio su argomenti attinenti ad aspetti pratici e/o operativi inerenti l'attività lavorativa da assolvere. La prova si intende superata qualora il candidato abbia riportato complessivamente una votazione di almeno 21/30 o equivalente.

3. Per l'accesso alla categoria C deve essere previsto un percorso selettivo atto ad evidenziare l'idoneità dell'operatore all'assunzione pratica delle funzioni monospecialistiche che allo stesso sono affidate; anche in tale caso può essere prevista una specifica prova teorico-pratica inerente allo svolgimento delle funzioni tipiche o caratterizzanti la specifica posizione da coprire e/o un colloquio su aspetti e/o materie inerenti la particolare posizione che si deve ricoprire. La prova si intende superata qualora il candidato abbia riportato complessivamente una votazione di almeno 21/30 o equivalente.

4. Per l'accesso alla categoria D, nonché per il passaggio infracategoriale alla posizione D3, deve essere previsto un percorso selettivo inteso a rilevare elevate cognizioni specialistiche

di ampio spettro acquisite e la loro pratica traduzione nell'ambito operativo di assolvimento della relativa funzione tramite l'effettuazione di una prova teorico-pratica e/o un colloquio su aspetti e/o materie inerenti la particolare posizione che si deve ricoprire. Conseguono l'idoneità i candidati che abbiano riportato complessivamente una votazione di almeno 21/30 o equivalente.

5. Le prove che ciascun candidato sarà chiamato a sostenere saranno indicate nel bando di selezione.

6. La graduatoria della selezione perde la sua validità dal momento in cui è adottato l'atto per la copertura del posto (dei posti) messo a selezione.

Art. 35

Provvedimenti relativi all'esito della selezione

1. Completata la procedura selettiva la Giunta prende atto delle sue risultanze e adotta i provvedimenti conseguenti in materia di dotazione organica, anche con riferimento alla situazione eventualmente determinatasi a causa della mancata copertura del posto a concorso, secondo i principi di cui al I° comma dell'art.91 del D.Lgs.n.267/00.

CAPO VII

NORME SPECIALI, TRANSITORIE E FINALI

Art. 36

Trasparenza amministrativa nei procedimenti concorsuali

1. E' consentito l'accesso a tutti gli atti della procedura concorsuale/selettiva nel rispetto della normativa vigente e di quanto regolamentato da questo Ente in materia.

2. I verbali della Commissione Giudicatrice ed altra eventuale documentazione inerente i lavori della Commissione stessa, una volta approvati da parte dell'Amministrazione, possono costituire oggetto di richiesta di accesso da parte di coloro che vi hanno interesse per la tutela di posizioni giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, i quali possono prenderne visione ed ottenerne copia.

3. L'accesso agli elaborati dei candidati partecipanti ai procedimenti concorsuali/selettivi, salvo che per gli elaborati del diretto interessato il quale può prenderne visione ed estrarne copia in qualsiasi momento del procedimento, per motivi di salvaguardia della riservatezza, è differito al momento successivo all'adozione formale del provvedimento di approvazione dei lavori della Commissione da parte dell'Amministrazione.

4. Le modalità ed i tempi di richiesta ed ottenimento dell'accesso, sono quelli stabiliti dalla normativa vigente in materia.

Art. 37

Revoca e/o modifica degli avvisi di selezione

1. E' facoltà dell'amministrazione procedere in ogni tempo alla revoca o modifica dell'avviso. L'atto deve essere comunicato a tutti i candidati che vi hanno interesse.
2. L'amministrazione può procedere alla riapertura del termine fissato nel bando per la presentazione delle domande allorché alla data di scadenza sia ritenuto insufficiente il numero delle domande presentate e/o per altre motivate esigenze.
3. L'atto di riapertura dei termini è pubblicato con le modalità dell'avviso di selezione e comunicato a tutti i candidati che hanno presentato domanda entro l'originario termine.
4. I requisiti devono essere posseduti alla scadenza dei nuovi termini fissati dall'atto di riapertura; restano valide le domande presentate in precedenza con facoltà per i candidati di procedere entro il nuovo termine a integrare la documentazione.

Art. 38

Abrogazione

Alla data di entrata in vigore del presente regolamento è espressamente abrogato il regolamento per i procedimenti di selezione approvato con delibera di G.C. n. 137/2001.

TIPOLOGIA DELLE PROVE

A. TEST ATTITUDINALI O PSICO-ATTITUDINALI

Prova scritta

Si definiscono test attitudinali o psico-attitudinali le prove atte a valutare una o più attitudini del candidato. I test si strutturano in una serie di quesiti a risposta multipla chiusa, di cui una sola esatta, da risolvere in un tempo predeterminato; tale struttura è utilizzata sia nei casi in cui i test costituiscano prova selettiva sia nei casi in cui costituiscano prova preselettiva.

Con lo svolgimento di test attitudinali o psico-attitudinali si valuta la rispondenza dei candidati alle caratteristiche richieste dal ruolo da ricoprire ed indicate nel bando.

Sulla base di questo la Commissione individua la tipologia di test da somministrare. La scelta dei test varia in funzione degli obiettivi e dei requisiti da valutare, in particolare, risulta tecnicamente corretto l'utilizzo di quesiti atti a misurare attitudini di tipo verbale, spaziale, numerico, logicomatematico, di velocità/attenzione/precisione, di ragionamento astratto.

La Commissione, ovvero la società specializzata individuata per lo svolgimento di tale prova, predispone almeno tre serie di test, in tutto o in parte diverse tra loro, fra le quali viene estratta quella da somministrare.

La somministrazione avviene in condizioni di uniformità di procedura, intesa come:

- uniformità nella somministrazione (descrizione delle istruzioni, tipo di strumenti usati, limiti di tempo, dimostrazioni preliminari, criteri di risposta);
- uniformità dei punteggi (criteri di correzione predeterminati ed uguali per tutti i candidati).

Il punteggio assegnato a ciascuna risposta può essere:

- positivo per ogni risposta esatta;
- negativo per ogni risposta errata;
- negativo per ogni risposta saltata;
- nullo per ogni risposta non data dopo l'ultima data.

B. TEST TECNICO-PROFESSIONALI

Prova scritta

I test tecnico-professionali consentono di valutare la conoscenza di una o più materie previste dal bando per il ruolo da ricoprire.

I test possono consistere in una serie di quesiti a risposta multipla chiusa, di cui una sola esatta, o in una serie di quesiti a risposta sintetica, da risolvere in ogni caso in un tempo determinato. Nel caso di quesiti a risposta multipla chiusa, il punteggio assegnato a ciascuna risposta può essere:

- positivo per ogni risposta esatta;
- negativo per ogni risposta errata;
- negativo per ogni risposta saltata;
- nullo per ogni risposta non data dopo l'ultima data.

La Commissione, direttamente o a mezzo della società specializzata di cui abbia deciso di avvalersi, individua gli argomenti e progetta i quesiti da inserire nel test, predisponendo almeno tre serie di test, in tutto o in parte diverse tra loro, fra le quali estrarre quella da somministrare.

Il test viene somministrato in condizioni di uniformità di procedura, intesa come:

- uniformità nella somministrazione (descrizione delle istruzioni, tipo di materiali usati, limiti di tempo, dimostrazioni preliminari, criteri di risposta);
- uniformità dei punteggi (criteri di correzione predeterminati ed uguali per tutti i candidati).

C. ELABORATO A CONTENUTO TECNICO-PROFESSIONALE

Prova scritta

La trattazione scritta di tematiche a contenuto tecnico-professionale ha l'obiettivo di valutare le conoscenze relative ad uno o più argomenti e la capacità di esprimere nessi logici e causali. La prova può riguardare una o più materie di quelle previste nel bando, con trattazione delle stesse singolarmente o in modo trasversale.

La Commissione predispose almeno tre tracce, in tutto o in parte diverse tra loro, fra le quali estrarre quella da somministrare.

Può essere consentito ai candidati l'utilizzo di testi, quali ad esempio manuali tecnici non commentati, codici o simili o di strumenti, anche elettronici, qualora si ritenga opportuno per il corretto svolgimento della prova; la tipologia di materiale ammissibile è indicata dal bando o, in mancanza, viene individuata dalla Commissione e comunicata ai candidati immediatamente prima della prova.

Resta in ogni caso riservata alla Commissione la possibilità di controllare e autorizzare il materiale utilizzato dai singoli candidati.

D. PROVA PRATICO-OPERATIVA A CONTENUTO TECNICO PROFESSIONALE

Prova scritta o pratica

La prova pratico-operativa a contenuto tecnico-professionale consiste nella risoluzione di uno o più problemi, quesiti, esercizi, nella redazione di un atto, nell'utilizzo di uno strumento tecnico, in una prestazione professionale di tipo pratico.

Nella predisposizione della prova, la Commissione persegue l'obiettivo di valutare le conoscenze relative ad uno o più argomenti e le capacità di utilizzare tali conoscenze nella soluzione dei casi o quesiti di ordine pratico; nel caso in cui la prova riguardi più materie previste nel bando, può essere richiesta la trattazione delle stesse singolarmente o in modo trasversale.

Nel caso in cui sia necessario valutare il livello di qualificazione o specializzazione pratica del candidato la prova può consistere nella dimostrazione della capacità ed abilità di utilizzo di elaboratori elettronici, personal computer o altro strumento o mezzo direttamente attinente al ruolo oggetto della selezione. La prova pratico-operativa è svolta in condizioni di uniformità nelle modalità di espletamento (istruzioni, tipo di materiali, strumenti o mezzi usati, limiti di tempo, dimostrazioni preliminari).

Può essere consentito ai candidati l'utilizzo di testi, quali ad esempio manuali tecnici non commentati, codici o simili o di strumenti, anche elettronici, qualora lo ritenga opportuno per il corretto svolgimento della prova; la tipologia di materiale ammissibile è indicata dal bando o, in mancanza, viene individuata dalla Commissione e comunicata ai candidati immediatamente prima della prova.

Resta in ogni caso riservata alla Commissione la possibilità di controllare e autorizzare il materiale utilizzato dai singoli candidati.

La Commissione, nel predisporre i casi di studio, individua le dimensioni di comportamento organizzativo/manageriale di cui vuole valutare il possesso.

Il caso di studio consiste in una breve descrizione di reali situazioni manageriali/aziendali. La soluzione non deve richiedere il possesso di competenze specifiche, poiché deve consentire di valutare le modalità di ragionamento e di perseguimento degli obiettivi e non il livello di approfondimento tecnico su un tema.

La Commissione predispone almeno una terna di situazioni, in tutto o in parte diverse tra loro, tra le quali estrarre quella da somministrare ai candidati ovvero, in caso di prova orale e qualora il numero dei candidati lo richieda, un numero di situazioni adeguato a garantire la possibilità di rotazione secondo criteri di imparzialità. La Commissione stabilisce inoltre i tempi da assegnare per l'analisi individuale del caso e per la sua risoluzione.

Ciascun candidato studia il caso individualmente, sulla base di un testo scritto preliminarmente somministrato, elabora conclusioni in merito alle azioni da intraprendere e quindi espone, descrive ed argomenta le risoluzioni prese.

Al termine dell'analisi individuale del caso, la Commissione invita il candidato ad esporre chiaramente le modalità ed i percorsi logici seguiti, lasciandolo libero nell'espressione degli stessi.

E. COLLOQUIO A CONTENUTO TECNICO-PROFESSIONALE

Prova orale

Il colloquio a contenuto tecnico-professionale ha la finalità di valutare le conoscenze tecniche specifiche dei candidati, la padronanza di uno o più argomenti previsti nel bando, la capacità di sviluppare ragionamenti complessi nell'ambito degli stessi.

La Commissione definisce preventivamente le aree di conoscenza da approfondire o le singole domande da somministrare, gestendo poi con flessibilità l'interazione col candidato in ordine alle modalità di trattazione degli argomenti; nel corso del colloquio è possibile prevedere l'utilizzo di strumenti informatici di consultazione di database.

Qualora il numero dei candidati lo richieda, gli argomenti devono essere predefiniti in un numero adeguato a garantire la possibilità di rotazione secondo criteri di imparzialità.