



COMUNE DI CEFALÙ
Città Metropolitana di Palermo
C.so Ruggiero 139- 90015-Indirizzo Internet: <http://www.comune.cefalu.pa.it>

REGOLAMENTO per l'ACQUISIZIONE DELLE RISORSE UMANE

(Appendice al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi)

**Approvato con delibera della Giunta Municipale n. 271 del 03.12.2019
E modificato con delibera di G.C. n. 180 del 07/12/2020 e con delibera di Giunta
Comunale n. 204 del 29/11/2021**

INDICE

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

- Articolo 1** - Oggetto e modalità di reclutamento
- Articolo 2** - Procedure selettive e riserve per il personale interno
- Articolo 3** - Principi informativi dei sistemi di reclutamento
- Articolo 4** - Programmazione delle assunzioni - equilibrio finanziario
- Articolo 5** - Utilizzo di contratti di lavoro flessibile
- Articolo 6** - Clausola di salvaguardia
- Articolo 7** - Accesso all'impiego comunale da parte di cittadini dei paesi aderenti all'Unione Europea
- Articolo 8** - Disposizioni in tema di conoscenza della lingua inglese e dell'uso di strumenti informatici
- Articolo 9** - Requisiti generali di ammissione all'impiego
- Articolo 10** - Requisiti specifici per personale di Polizia Locale
- Articolo 11** - Cause ostative all'assunzione derivanti da precedente penale

CAPO II SELEZIONI PUBBLICHE

- Articolo 12** - Preventivo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria e volontaria e scorrimento graduatorie
- Articolo 13** - Bando di concorso
- Articolo 14** - Riapertura e proroga dei termini, modifica e revoca del bando
- Articolo 15** - Riserve
- Articolo 16** - Preferenze a parità di merito e a parità di titoli
- Articolo 17** - Pubblicazione dei bandi
- Articolo 18** - Domanda di ammissione
- Articolo 19** - Ammissione con riserva
- Articolo 20** - Composizione delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici
- Articolo 21** - Comunicazione della nomina dei componenti
- Articolo 22** - Insediamento della commissione giudicatrice e verifica dei requisiti dei componenti
- Articolo 23** - Processo verbale delle operazioni concorsuali
- Articolo 24** - Numero legale per il valido funzionamento delle commissioni giudicatrici dei concorsi
- Articolo 25** - Compensi alle commissioni giudicatrici
- Articolo 26** - Modalità di selezione
- Articolo 27** - Preselezione
- Articolo 28** - Valutazione delle prove d'esame
- Articolo 29** - Svolgimento della prova scritta e/o pratica
- Articolo 30** - Adempimenti del candidato e della commissione

Articolo 31-Correzione dei compiti

Articolo 32-La prova orale

Articolo 33-Formazione della graduatoria, applicazione riserve e adempimenti consequenziali

Articolo 34 -Invio della documentazione richiesta - uso delle autodichiarazioni e relativi controlli

Articolo 35-Stipula del contratto individuale di lavoro

Articolo 36-Efficacia della graduatoria e posti da utilizzare

CAPO III
NORME SPECIALI PER L'ASSUNZIONE DI
PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE "A" e "B"

Articolo 37-Modalità di assunzione

Articolo 38 -Prova pratica di idoneità

Articolo 39-La Commissione per la *valutazione*

CAPO IV
LE ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

Articolo 40-Assunzione mediante avviamento per mezzo dei Centri dell'Impiego per chiamata numerica

Articolo 41-La Commissione per la selezione

Articolo 42-Assunzione in servizio

Capo V
ASSUNZIONI CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Articolo 43 -Finalità

Articolo 44-Modalità di selezione

Articolo 45-Requisiti di ammissione

Articolo 46-Riserve

Articolo 47-Bando di Selezione

Articolo 48-Domanda di ammissione alla Selezione

Articolo 49-Commissione esaminatrice

Articolo 50 -Avvio del procedimento selettivo

Articolo 51- Valutazione dei titoli

Articolo 52 -Prove d'esame – Norme comuni

Articolo 53 -Prova pratica - Modalità

Articolo 54 -Colloquio - Contenuti e modalità

Articolo 55 -Graduatoria

Articolo 56 -Regolarizzazione documentazione

CAPO VI°
PROCEDURE DI SELEZIONE PER LE PROGRESSIONI VERTICALI DI CUI ALL'ART. 22,
COMMA 15 DEL D.LGS. 75/2017

Articolo 57-Progressioni verticali di cui all'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n.75/2017.Normativa di riferimento

Articolo 58 -Oggetto e caratteristiche della procedura della progressione verticale

Articolo 59-Condizioni e termini della procedura

Articolo 60-Requisiti per la partecipazione alle selezioni interne

Articolo 61 -Elementi di valutazione delle selezioni

Articolo 62- Prove selettive

Articolo 63-Punteggio

Articolo 64- Commissione esaminatrice

CAPO VII°

PROCEDURE SELETTIVE DI TIPO COMPARATIVO PER LA PROGRESSIONE TRA LE CATEGORIE DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DI CUI AL VIGENTE CCNL DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI (“PROGRESSIONI VERTICALI”), AI SENSI DELL’ART. 52, COMMA 1-BIS, DEL D.LGS. 30 MARZO 2001, N. 165.

Articolo 65- Oggetto

Articolo 66 - Requisiti di partecipazione

Articolo 67-- Bandi di selezione

Articolo 68- Elementi di valutazione della procedura comparativa

Articolo 69- Punteggi

Articolo 70- Commissione esaminatrice

Articolo 71- Formazione della graduatoria finale

DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 72-Entrata in vigore

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Oggetto e modalità di reclutamento

1. Il presente regolamento, predisposto ai sensi dell'art. 35 del d.lgs 165 del 2001 e s. m. i. , disciplina l'accesso all'impiego presso il Comune di Cefalù, le modalità di svolgimento dei concorsi pubblici e delle altre forme di assunzione, nonché i criteri di valutazione dei titoli e delle prove, nel rispetto dei principi e della normativa vigente in materia.
2. Le norme in esso contenute si applicano a tutte le procedure di assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato con occupazione a tempo pieno o a tempo parziale, nonché alla copertura dei posti mediante progressione verticale ai sensi dell'art. 22, comma 15 del D.Lgs.75/2017 .
3. L'accesso all'impiego dall'esterno può avvenire:
 - a) tramite procedure selettive pubbliche volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;
 - b) mediante avviamento, per chiamata numerica, tramite Ufficio Provinciale del Lavoro e Massima Occupazione (UPLMO), territorialmente competente ai sensi della vigente normativa, degli iscritti negli appositi elenchi per il collocamento obbligatorio dei soggetti di cui alla L.12.3.1999 n.68 (collocamento dei disabili e categorie protette), previa verifica della compatibilità dell'invaldità con le mansioni da svolgere; c) per chiamata diretta nominativa nei casi previsti dalla legge (art. 35 D.Lgs. 165/01e s.m.i.);
 - c) tramite procedura di mobilità tra enti, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge;
 - d) tramite scorrimento della graduatoria di un altro ente del comparto delle funzioni locali.
4. L'accesso all'impiego dall'interno può avvenire
 - a) in attuazione di misure di fuoriuscita del precariato, secondo le previsioni di legge (per le modalità di accesso si rinvia alle procedure speciali indette dall'Ente);
 - b) mediante progressione verticale ai sensi dell'art. 22, comma 15 del D.Lgs.75/2017.
 - c) mediante progressione verticale ai dell'articolo 52, comma 1-bis.

Articolo 2

Procedure selettive e riserve per il personale interno

1. Le procedure selettive pubbliche sono indette sulla base della programmazione triennale e del piano annuale delle assunzioni, previo espletamento delle procedure di mobilità obbligatoria e volontaria di cui al successivo art.12. **Le predette procedure sono disciplinate dal Capo VII° del presente regolamento.**
2. Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale assunto dal Comune di Cefalù a tempo indeterminato, destinatario dei C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o di prestazione di opera di diversa natura e comunque costituito a titolo precario o occasionale o con qualsiasi altra modalità prevista da specifiche disposizioni di legge.

Articolo 3

Principi informativi dei sistemi di reclutamento

1. Le procedure di reclutamento presso il Comune di Cefalù si conformano ai seguenti principi:
 - a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove consentito, 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.

Articolo 4

Programmazione delle assunzioni - equilibrio finanziario

1. I provvedimenti di avvio di procedure di reclutamento sono adottati dall'amministrazione sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale e del relativo Piano annuale.
2. Tale programmazione triennale comprende anche le unità da assumere in forza della L.n.68/99 e s.m.i. (collocamento dei disabili e categorie protette) ed è finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.
3. I provvedimenti di assunzione restano subordinati al rispetto dei limiti delle leggi finanziarie e alla sussistenza di mezzi di finanziamento nel bilancio dell'Ente, sufficienti per far fronte alla spesa conseguente.

Articolo 5

Utilizzo di contratti di lavoro flessibile

1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario il Comune di Cefalù assume esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
2. Per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo, eccezionale o stagionale il Comune di Cefalù può avvalersi, nei casi previsti dalla legge, delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti, di cui alle previsioni del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, al quale si fa rinvio.

Articolo 6

Clausola di salvaguardia

1. La violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori da parte del Comune di Cefalù non comporta la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con la stessa pubblica amministrazione.
2. L'annullamento della procedura di reclutamento costituisce condizione risolutiva del contratto individuale di lavoro senza obbligo di preavviso.

3. **A seguito dell'entrata in vigore del DECRETO-LEGGE 1aprile 2021, n. 44: "Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici, convertito con modificazioni dalla L. 28 maggio 2021, n. 76, tutte le norme del presente regolamento che dovessero risultare non conformi alla nuova disciplina, si intenderanno disapplicate.**

Articolo 7

Accesso all'impiego comunale da parte di cittadini dei paesi aderenti all'Unione Europea

1. I cittadini degli Stati membri dell'Unione Europea e i loro familiari non aventi la cittadinanza di uno Stato membro che siano titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente possono accedere ai posti di lavoro presso il Comune di Cefalù che non implicano esercizio diretto o indiretto di pubblici poteri, ovvero non attengono alla tutela dell'interesse nazionale.

2. In particolare, non può prescindersi dal possesso della cittadinanza per l'accesso con qualunque profilo al corpo di Polizia Municipale.

3. I soggetti di cui al comma 1 devono possedere, ai fini dell'accesso all'impiego presso il Comune di Cefalù, i seguenti requisiti:

- 1) godere dei diritti civili e politici anche negli stati di appartenenza o di provenienza;
- 2) essere in possesso, fatta eccezione della titolarità della cittadinanza italiana, di tutti gli altri requisiti previsti per i cittadini della Repubblica;
- 3) avere adeguata conoscenza della lingua italiana.

Articolo 8

Disposizioni in tema di conoscenza della lingua inglese e dell'uso di strumenti informatici

1. I bandi di concorso per l'assunzione presso il Comune di Cefalù prevedono, di norma, l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e della lingua inglese.

2. Il bando stabilisce volta per volta i livelli di conoscenza, anche in relazione alla professionalità richiesta e le modalità per l'accertamento della conoscenza medesima.

Articolo 9

Requisiti generali di ammissione all'impiego

1. I requisiti generali di ammissione all'impiego presso il Comune di Cefalù sono:

- a) cittadinanza Italiana o di uno degli Stati Membri dell'Unione Europea, fatti salvi i requisiti e le eccezioni di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 174 del 7 febbraio 1994 e s.m.i.;
- b) età non inferiore agli anni 18 e non superiore al limite massimo previsto per la permanenza in servizio; limiti massimi di età speciali sono fissati per particolari posti, data la natura del servizio o per oggettive necessità dell'Amministrazione e sono indicati, se stabiliti, nella tabella relativa al profilo specifico o nei relativi bandi.
- c) godimento dei diritti politici;
- d) posizione regolare nei riguardi degli obblighi di leva, per i cittadini italiani soggetti a tale obbligo;
- e) idoneità fisica al posto da ricoprire, accertata da una struttura sanitaria pubblica, fatta salva la tutela per i portatori di handicap cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104. L'Amministrazione ha facoltà di sottoporre a visita medica di controllo i vincitori di concorso, in base alla normativa vigente.
- f) titolo di studio richiesto per l'accesso alle rispettive categorie;

Non possono essere assunti coloro che sono stati esclusi dall'elettorato politico attivo nonché coloro che siano stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una pubblica amministrazione per persistente insufficiente rendimento ovvero che siano stati dichiarati decaduti da un impiego pubblico per assunzione conseguita mediante produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile o comunque con mezzi fraudolenti;

-
2. Tutti i requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nel bando di concorso per la presentazione della domanda di ammissione, nonché alla data dell'assunzione.
 3. Le assunzioni dei disabili sono subordinate al rilascio di certificazione rilasciata da una struttura sanitaria pubblica attestante la permanenza dello stato invalidante.
 4. Per ammissione a particolari profili professionali possono essere prescritti ulteriori requisiti. Sono comunque fatti salvi gli altri requisiti previsti da leggi o regolamenti speciali.

Articolo 10

Requisiti specifici per personale di Polizia Locale

1. Le assunzioni del personale appartenente al corpo di Polizia Locale sono subordinate alla verifica del possesso dei seguenti requisiti:

Normalità del senso cromatico, luminoso e del campo visivo, in particolare i candidati devono possedere, quale requisito visivo minimo, campo visivo normale e senso cromatico sufficiente per distinguere rapidamente e con sicurezza i colori in uso nella segnaletica stradale, una sufficiente visione notturna e la visione binoculare; Acutezza visiva naturale di 10/10 per ciascun occhio, anche con correzione di lenti;

L'eventuale vizio di rifrazione, in ogni caso, non può superare i seguenti limiti senza correzioni di lenti: miopia ed ipermetropia – tre diottrie in ciascun occhio; astigmatismo regolare, semplice e composto, miopico ed ipermetropico – tre diottrie, quale somma dell'astigmatismo miopico ed ipermetropico in ciascun occhio; Funzione uditiva normale senza ausilio di protesi sulla base di esame audiometrico;

Possesso della patente di guida B;

Possesso dei requisiti psico-fisici necessari per il rilascio della licenza di porto d'armi;

Possesso dei requisiti per la nomina ad agente di pubblica sicurezza;

Requisiti attitudinali previsti dalla tabella 2 del D.M. 198/2003 per l'accesso ai ruoli del personale della Polizia di Stato.

2. Alle selezioni interne per le progressioni verticali nell'ambito del Corpo della P.M. , attesa la sua autonomia all'interno della struttura dell'ente, potranno partecipare i soli appartenenti al corpo , in possesso dei requisiti di cui al presente regolamento.

Articolo 11

Cause ostative all'assunzione derivanti da precedente penale

1. Costituisce ostacolo all'assunzione presso il Comune di Cefalù l'esistenza di una condanna passata in giudicato, che comporti – per i dipendenti in servizio – la decadenza di diritto e/o il licenziamento.

2. I precedenti penali devono essere tali da risultare nel certificato del Casellario Giudiziale rilasciato all'interessato ai sensi dell'art.689 c.p.p.

3. Nel caso in cui un soggetto dovesse avere subito un provvedimento penale fra quelli sopra indicati è tassativamente tenuto, preliminarmente all'assunzione, a dichiararlo all'Amministrazione comunale con dichiarazione sostitutiva della certificazione rilasciata dall'Ufficio del Casellario Giudiziale, ex art.689 c.p.p.

4. A seguito di quanto sopra e ferma restando la responsabilità penale e l'obbligo di informativa in caso di dichiarazione mendace, l'Ufficio, acquisita ove possibile copia della sentenza penale di condanna e ogni altro utile elemento fornito anche dal dichiarante in contraddittorio, emana, laddove ne sussistano i presupposti di cui al presente articolo, un provvedimento di diniego all'assunzione nei confronti del candidato.

5. Al fine di valutare l'idoneità morale e l'attitudine ad espletare l'attività di pubblico dipendente anche in funzione dell'assegnazione della sede di lavoro, attraverso l'eventuale conoscenza della tipologia di reati per i quali è in corso un procedimento penale, all'atto dell'assunzione in ruolo è richiesta dichiarazione sostitutiva delle seguenti certificazioni: il certificato penale generale; il certificato dei carichi pendenti, non anteriore a tre mesi.

CAPO II - SELEZIONI PUBBLICHE

Articolo 12

Preventivo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria e volontaria e scorrimento graduatorie .

1. Il Comune di Cefalù, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, attiva innanzitutto la procedura di mobilità obbligatoria di cui all'art.34 bis del D.lgs. 165/01 e, in caso di esito negativo, anche parziale, della suddetta procedura, attiva la ulteriore procedura di mobilità volontaria di cui all'art.30 d.lgs. 165/01.
2. Ai sensi dell'art.34 bis del d.lgs. 165/01, il Comune comunica al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento Regionale del Lavoro i profili professionali interessati dalla manovra di reclutamento e i requisiti di accesso richiesti, per verificare se fra gli iscritti nelle liste di disponibilità presso dette amministrazioni sussistano le professionalità richieste.
3. In caso di mancato riscontro entro 2 mesi dalla comunicazione o di riscontro negativo da parte delle predette Amministrazioni, il Comune attiva la procedura selettiva di mobilità volontaria prevista dall'art.30 d.lgs. 165/01. Per ragioni di celerità, la procedura di mobilità volontaria può essere attivata anche contestualmente alla comunicazione ex art.34 bis, ma in tal caso resta condizionata all'esito di quest'ultima comunicazione.
4. La procedura di mobilità volontaria è espletata nel rispetto delle presenti disposizioni e delle altre disposizioni regolamentari adottate dall'ente (Regolamento degli uffici e dei servizi , art. 39, approvato con deliberazione di G.M. n. 272 del 12/12/2018) e non costituisce mai procedura concorsuale;
5. La scelta definitiva tra le varie istanze viene effettuata dall'Amministrazione, previo esame di ammissibilità ed esame dei requisiti dichiarati da parte di una Commissione interna all'ente, nominata dalla stessa Giunta Comunale.
6. La Giunta Comunale provvede a prendere atto dei lavori della Commissione e a determinarsi motivatamente, in ragione delle esigenze dell'Ente . L'Amministrazione può decidere di effettuare dei colloqui conoscitivi prima di procedere alla scelta definitiva; l'Amministrazione ha facoltà di non procedere alla scelta definitiva, adottando motivato atto;
7. In relazione ai vari profili professionali i Bandi costituiscono lex specialis, stabiliscono le condizioni di ammissibilità e i criteri con cui verrà operata la scelta, che comunque dovrà tener conto dei titoli di studio e di servizio posseduti e degli ulteriori titoli di specializzazione richiesti, nonché eventuali permanenze specifiche nel profilo specifico richiesto.
8. I requisiti suddetti e quelli previsti dal Bando, dovranno essere esposti nella domanda e nel curriculum e saranno oggetto della valutazione;
9. Per tutto quanto non previsto nel presente regolamento e nel regolamento Uffici e Servizi, si farà riferimento al Bando;
10. Nel caso in cui a seguito dell'espletamento delle procedure di mobilità obbligatoria e volontaria non si riescano a reperire in tutto o in parte le professionalità che si intendono reclutare, l'Amministrazione può procedere all'indizione del concorso pubblico, previo scorrimento graduatorie valide di altri enti, che applicano il CCNL –Funzioni Locali, secondo le normative vigenti al momento.
11. Per ragioni di celerità, la procedura di scorrimento di graduatorie valide può essere attivata anche contestualmente alla procedura di mobilità , ma in tal caso resta condizionata all'esito di quest'ultima.
12. Con l'approvazione del presente articolo si abrogano i commi 6 e 7 dell'art. 39 del Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi.
13. L'Ente può decidere di pubblicare un avviso all'albo, sul sito ed eventualmente anche nella GURS a puro scopo ricognitivo delle graduatorie esistenti e della disponibilità degli idonei ad eventuale chiamata in caso di stipula di accordo tra gli enti, senza che i manifestanti la propria disponibilità possano vantare alcun diritto all'assunzione.
14. La G.C. sceglie la/e graduatoria/e da cui scorrere esercitando la propria discrezionalità amministrativa in modo trasparente, sulla scorta di principi di ragionevolezza ed economicità, sempre comunque nel rispetto dell'ordine di graduatoria.
15. Lo scorrimento graduatoria non costituisce mai procedura di tipo concorsuale e non necessita obbligatoriamente di procedure comparative né di colloqui, se non nei casi previsti dalla legge.

16. Nel PTFP potranno essere previste modalità di assunzione in deroga per disposizioni di legge transitorie, alle quali si applicheranno le norme del presente regolamento in quanto compatibili.

Articolo 13

Bando di concorso

1. Il bando di concorso deve indicare:

- a) la denominazione del comune;
- b) il profilo professionale e la categoria di inquadramento;
- c) il numero dei posti messi a concorso;
- d) il trattamento economico annuale lordo iniziale attribuito;
- e) i requisiti soggettivi generali e speciali per l'ammissione al concorso;
- f) il termine e le modalità di presentazione delle domande di partecipazione con la precisazione che trattasi di termine perentorio – da osservare a pena di esclusione- e che, per le domande presentate a mezzo raccomandata, il termine si riferisce alla data di inoltro del plico;
- g) le dichiarazioni da rendere nella domanda di partecipazione come indicate nel presente regolamento e dalla vigente normativa;
- h) gli eventuali documenti da allegare alla domanda e quelli da produrre da parte dei vincitori e degli idonei chiamati ad assumere servizio;
- i) l'ammontare e le modalità di versamento della tassa di ammissione al concorso;
- J) gli adempimenti richiesti ai candidati a pena di esclusione;
- k) l'eventuale previsione di forme di preselezione e il numero di concorrenti che saranno ammessi alle successive prove;
- l) le modalità di svolgimento del concorso, con elenco delle prove e materie oggetto delle stesse ed, eventualmente, il contenuto di quelle pratiche, nonché le modalità di accertamento della conoscenza dell'uso di apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e della lingua inglese, nonché ove opportuna in relazione al profilo professionale richiesto, di altre lingue straniere;
- m) le modalità di comunicazione del diario e della sede delle prove scritte,orali e/o pratiche;
- n) la votazione minima richiesta per l'ammissione alle prove orali;
- o) L'indicazione dei titoli valutabili e il punteggio massimo attribuibile per categorie di titoli,
- p) la eventuale percentuale dei posti riservati a favore di determinate categorie previste dalla legge;
- q) l'obbligo di dichiarare nell'istanza eventuali titoli che danno diritto a precedenza e o preferenza ai fini della graduatoria, pena la loro non valutazione;
- r) l'obbligo di dichiarare e allegare all'istanza eventuali titoli di merito valutabili ai fini della graduatoria, pena la loro non valutazione;
- s) l'obbligo di indicare il domicilio o il recapito;
- t) l'obbligo di sottoscrivere l'istanza;
- u) l'obbligo dei candidati vincitori di dimostrare documentalmente, su invito, il possesso dei requisiti dichiarati;

2. Nel bando di concorso deve altresì essere riportato l'avvenuto preventivo espletamento delle procedure di mobilità di cui all'art.12.

3. La partecipazione al concorso comporta la incondizionata accettazione di tutte le prescrizioni contenute nel bando nonché di quelle contrattuali e regolamentari vigenti, ivi comprese quelle inerenti specificatamente all'espletamento dei concorsi.

Articolo 14

Riapertura e proroga dei termini, modifica e revoca del bando

1. E' facoltà dell'amministrazione, con provvedimento motivato per esigenze di interesse pubblico generale, procedere:

- a) alla riapertura del termine fissato dal bando per la presentazione delle domande;

-
- b) alla proroga dei termini, con facoltà di integrazione della documentazione già presentata.
In entrambi i casi la pubblicità è effettuata con le medesime modalità previste per il bando di concorso. Restano valide le domande già presentate. I candidati che abbiano già presentato istanza di partecipazione devono essere informati al fine della eventuale integrazione della domanda e della documentazione ad essa allegata;
- c) alla modifica o integrazione del bando, purché antecedentemente all'espletamento della prova preselettiva o della prima prova. Di tale modifica o integrazione deve essere data comunicazione ai candidati, nelle medesime forme adottate per la pubblicazione del bando, provvedendo alla riapertura dei termini per la presentazione delle domande. Restano valide le domande già presentate con facoltà per i candidati di procedere, entro il nuovo termine all'integrazione delle documentazione;
- d) alla revoca del bando, in qualsiasi momento della procedura concorsuale. La revoca deve essere portata a conoscenza di tutti i candidati nelle medesime forme di pubblicazione del bando.

Articolo 15

Riserve

1. Nei concorsi pubblici possono operare le seguenti riserve:
- a) eventuale riserva di posti al personale interno di cui all'art.2 del presente regolamento;
 - b) riserva di posti ai sensi della L. 12 marzo 1999 n.68;
 - c) riserva di posti ai sensi dell'art.1014 del D.Lgs. 66/2010, in favore dei volontari in ferma breve e ferma prefissata delle Forze armate congedati senza demerito ovvero durante il periodo di rafferma, nonché dei volontari in servizio permanente, pari al 30% dei posti nei concorsi per l'assunzione di personale non dirigente e al 20% dei posti nei concorsi per l'accesso alla carriera iniziale del corpo di polizia municipale. Ai sensi dell'art.678 D.lgs.66/2010, la presente riserva si applica anche agli ufficiali di complemento in ferma biennale e agli ufficiali in ferma prefissata che hanno completato senza demerito la ferma contratta;
 - d) riserva di posti ai sensi dell'art. 7 secondo comma L. R. 15/05/91 n. 27, pari al 5% dei posti messi a concorso in favore dei soggetti portatori di handicap di cui all'art. 2 della L. R. 18/04/81, n.68;
2. 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 legge, essa si attua in misura proporzionale per ciascuna categoria di aventi diritto a riserva.

Articolo 16

Preferenze a parità di merito e a parità di titoli

1. A parità di merito operano i seguenti titoli di preferenza:
- a) I soggetti resi invalidi permanentemente per atti di terrorismo, eversione o mafia, nonché il coniuge ed i figli, ovvero i fratelli conviventi ed a carico, qualora siano unici superstiti dei soggetti decaduti o resi permanentemente invalidi per detti atti;
 - b) Gli insigniti di medaglia al valor militare;
 - c) I mutilati ed invalidi di guerra ex combattenti;
 - d) I mutilati ed invalidi per fatto di guerra;
 - e) I mutilati ed invalidi per servizio nel settore pubblico e privato;
 - f) Orfani di guerra;
 - g) Gli orfani dei caduti per fatto di guerra;
 - h) Gli orfani dei caduti per servizio nel settore pubblico e privato;
 - i) I feriti in combattimento;
 - j) Gli insigniti di croce di guerra o di altra attestazione speciale di merito di guerra, nonché i capi di famiglia numerosa;
 - k) I figli dei mutilati e degli invalidi di guerra ex combattenti;
 - l) I figli dei mutilati e degli invalidi per fatto di guerra;
 - m) I figli dei mutilati e degli invalidi per servizio nel settore pubblico e privato;

-
- n) I genitori vedovi non risposati, i coniugi non risposati e le sorelle ed i fratelli vedovi o non sposati dei caduti in guerra;
 - o) I genitori vedovi non risposati, i coniugi non risposati e le sorelle ed i fratelli vedovi o non sposati dei caduti per fatto di guerra;
 - p) I genitori vedovi non risposati, i coniugi non risposati e le sorelle ed i fratelli vedovi o non sposati dei caduti per servizio nel settore pubblico o privato;
 - q) Coloro che abbiano prestato servizio militare come combattenti;
 - r) Coloro che abbiano prestato lodevole servizio a qualunque titolo per non meno di un anno nell'Amministrazione che ha indetto il concorso;
 - s) I coniugati e i non coniugati con riguardo al numero dei figli a carico;
 - t) Gli invalidi ed i mutilati civili;
 - u) I militari volontari delle forze armate congedati senza demerito al termine della ferma o della rafferma. A parità di merito e di titoli di preferenza, la precedenza è determinata secondo il seguente ordine:
 1. dal numero dei figli a carico indipendentemente dal fatto che il candidato sia coniugato o meno;
 2. dall'aver prestato servizio in pubbliche amministrazioni;
 3. dal candidato più giovane di età.

Articolo 17

Pubblicazione dei bandi

1. I bandi e/o le relative modifiche sono resi noti mediante pubblicazione all'Albo Pretorio per una durata pari a 30 giorni; inserzione di un Avviso sintetico e/o cumulativo nella Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana – Serie Concorsi, su scelta dell'Amministrazione, per profili particolari, inserzione dell'estratto anche sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica, infine pubblicazione sul sito Istituzionale dell'Ente.
2. Nell'avviso sintetico di cui al precedente comma sono indicate le modalità di reperimento dei bandi integrali e dei moduli di partecipazione.
3. L'Amministrazione si impegna, altresì, a pubblicizzare mediante comunicati stampa e l'utilizzo delle reti informatiche tutte le fasi del procedimento di reclutamento, nonché attraverso altre forme di pubblicità ritenute idonee dall'Amministrazione al fine di rendere maggiormente efficace il reclutamento.

Articolo 18

Domanda di ammissione

1. Per l'ammissione al concorso sia i candidati esterni, sia i candidati interni devono compilare l'apposita domanda di partecipazione, redatta in carta libera, secondo le prescrizioni del bando di concorso.
2. La domanda dovrà essere sottoscritta dal candidato.
3. Alla domanda va allegata la ricevuta, in originale, del pagamento della eventuale tassa di concorso, determinata in base alle disposizioni vigenti. I dipendenti di ruolo del Comune di Cefalù e coloro che hanno prestato servizio a tempo determinato presso il Comune di Cefalù per almeno due anni sono esonerati dal pagamento di tale tassa.
4. La tassa di concorso non è rimborsabile, salvo il caso di revoca della procedura concorsuale.

Articolo 19

Ammissione con riserva

1. I candidati che hanno presentato la domanda di partecipazione sono ammessi al concorso con riserva di accertamento dei requisiti da essi dichiarati, del rispetto del termine di presentazione della domanda previsto nel relativo bando di concorso e, per i candidati esterni, dell'effettuato versamento della eventuale prescritta tassa di concorso entro il termine stabilito dal bando per la presentazione della domanda.
2. A tale accertamento si provvede al momento dell'approvazione della graduatoria definitiva.
3. L'elenco dei candidati è trasmesso alla Commissione giudicatrice ed è tenuto dal segretario della stessa.

Articolo 20

Composizione delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici

1. Le commissioni giudicatrici dei concorsi sono nominate dalla Giunta Comunale e sono composte da tre o più componenti (e comunque in numero dispari), di cui uno con funzioni di presidente, scelti mediante sorteggio pubblico tra gli iscritti nello specifico elenco, articolato per professionalità, tenuto dalla Regione Siciliana. All'atto del sorteggio dei componenti della Commissione giudicatrice si procede anche al sorteggio di eventuali sostituti in un numero pari ai componenti assegnati alla Commissione. Nell'eventualità che non vi siano esperti utilmente iscritti nell'elenco regionale per il profilo professionale richiesto si procederà all'individuazione dei componenti mediante interpello rivolto a Segretari Comunali e i dirigenti /titolari di Posizione Organizzativa di altre pubbliche amministrazioni.
2. Laddove previsto per il profilo messo a concorso, le Commissioni esaminatrici possono essere integrate da uno o più componenti esperti nella lingua inglese e/o da uno o più componenti esperti in informatica.
3. Non possono, altresì, far parte della commissione giudicatrice parenti ed affini tra loro fino al IV grado e coloro che, nello stesso grado, siano parenti o affini di uno dei concorrenti.
4. Le funzioni di Presidente sono svolte dal componente nominato dalla stessa commissione.
5. Le funzioni di segretario della commissione sono svolte da un dipendente dell'Amministrazione, con categoria e titolo di studio almeno pari al posto messo a concorso, e comunque almeno di categoria C, nominato dalla Giunta Comunale contestualmente alla Commissione.
6. Le commissioni giudicatrici, salvo motivata impossibilità, sono composte da membri di entrambi i generi, in conformità dell'art. 57 del Dlgs n. 165/2001 e s.m.i.

Articolo 21

Comunicazione della nomina dei componenti

1. L'Amministrazione comunicherà al domicilio degli interessati mediante raccomandata, notifica o pec, l'avvenuta nomina.
2. La lettera dovrà contenere le seguenti avvertenze:
 - a) che l'interessato sarà considerato rinunziatario e, quindi, sostituito, nel caso non faccia pervenire all'Amministrazione formale accettazione dell'incarico entro cinque giorni dal ricevimento della comunicazione;
 - b) che l'incarico é incompatibile con: incarichi elettivi di natura politica e di componente di giunta comunale; incarichi di rappresentante sindacale o designato dalle confederazioni od organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
 - c) di non poter ricoprire contemporaneamente l'incarico di componente di più di due commissioni di concorso;
 - d) che i componenti di commissioni di concorso non possono: essere componenti di organi di direzione politica; ricoprire cariche politiche; ricoprire ruoli di rappresentante sindacale o incarichi presso confederazioni ed organizzazioni sindacali;
 - e) che l'interessato non deve avere subito alcuna condanna definitiva per i reati previsti dalla L. 97/2001;
 - f) che l'interessato non dovrà trovarsi nelle situazioni di inconferibilità previste dalla normativa anticorruzione nel tempo vigente.
3. Nella lettera di accettazione, gli interessati dovranno dichiarare, sotto la loro responsabilità, di non versare in alcuna delle situazioni di cui alle lett. b), c) , d) ed e)
4. In caso di rinuncia, dimissioni o decadenza dei componenti inizialmente prescelti, si procede alla surroga attingendo per ordine di estrazione dall'elenco dei supplenti.
5. Il presente articolo trova applicazione per le commissioni giudicatrici previste nei successivi capi del presente regolamento.

Articolo 22

*Insediamiento della commissione giudicatrice
e verifica dei requisiti dei componenti*

1. Prima dell'inizio dei lavori, il segretario della commissione annota le esatte generalità dei componenti e verifica che corrispondano ai dati dell'atto di nomina.
2. Dichiarati aperti i lavori, il Presidente procede alla verifica dei requisiti e di eventuali situazioni di incompatibilità/inconferibilità di ciascun componente chiamato a rilasciare apposita dichiarazione sostitutiva ai sensi del DPR 445/2000 e s.m.i.
3. Se taluno dei componenti non avesse i requisiti di legge, il presidente sospende la seduta e ne dà immediato avviso al Responsabile del Servizio Programmazione, che dichiara decaduto il componente privo dei requisiti e procede immediatamente ad avviare la surroga dello stesso.
5. Il Presidente, verificato il possesso dei requisiti in capo a tutti i componenti, dà inizio alla procedura concorsuale.
6. La commissione prende atto del bando di concorso e di eventuali lavori di una precedente commissione giudicatrice dichiarata decaduta, che costituiscono fasi procedurali interamente compiute.

Articolo 23

Processo verbale delle operazioni concorsuali

1. Di ogni seduta della commissione il segretario redige processo verbale, dal quale devono risultare descritte tutte le fasi del concorso.
2. Il verbale deve essere sottoscritto dai componenti presenti e dal segretario.
3. Ciascun componente, fermo restando l'obbligo della firma dei verbali, può far inserire nei medesimi, controfirmandole, tutte le osservazioni che ritiene opportune o il suo eventuale dissenso.

Articolo 24

Numero legale per il valido funzionamento delle commissioni giudicatrici dei concorsi

1. Le commissioni giudicatrici dei concorsi, una volta insediate, possono validamente funzionare con l'intervento della metà più uno dei componenti compreso il presidente. Qualora la Commissione giudicatrice sia composta da n. 3 componenti la stessa deve operare nel suo plenum.

Articolo 25

Compensi alle commissioni giudicatrici

1. Ai componenti della commissione giudicatrice, qualora previsto dalla normativa di settore nel tempo vigente, spetta apposito compenso ed il rimborso delle spese di viaggio.

Articolo 26

Modalità di selezione

1. Il Comune, ai sensi dell'art. 10 del D.L. del D.L. 44/2001, prevede, anche in deroga alla disciplina del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 24 settembre 2004, n. 272, e della legge 19 giugno 2019, n. 56, le seguenti modalità semplificate di svolgimento delle prove, assicurandone comunque il profilo comparativo:
 - a) nei concorsi per il reclutamento di personale non dirigenziale, l'espletamento di una sola prova scritta e di una prova orale;
 - b) l'utilizzo di strumenti informatici e digitali e, facoltativamente, lo svolgimento in videoconferenza della prova orale, garantendo comunque l'adozione di soluzioni tecniche che ne assicurino la pubblicità, l'identificazione dei partecipanti, la sicurezza delle comunicazioni e la loro tracciabilità;

c) per i profili qualificati dalle amministrazioni, in sede di bando, ad elevata specializzazione tecnica, 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;

d) conformemente a quanto disposto dall'articolo 3, comma 6, lettera b), numero 7), della legge 19 giugno 2019, n. 56, i titoli e l'eventuale esperienza professionale, inclusi i titoli di servizio, possono concorrere, in misura non superiore a un terzo, alla formazione del punteggio finale.

2. La scelta fra le predette tipologie è effettuata sulla base di apposito atto deliberativo e/o d'indirizzo che tenga in debito conto della specifica professionalità connessa alla categoria ed al profilo professionale messo a concorso.

3. Fino al permanere dello stato di emergenza dichiarata dal Governo Nazionale a causa della Pandemia da Covid-19, il Comune può prevedere l'espletamento di una sola prova scritta e di una eventuale prova orale, in deroga a quanto previsto dal comma 1.

Articolo 27

Preselezione

1. **Per i profili qualificati in sede di bando ad elevata specializzazione tecnica, è 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;**

2. **La preselezione viene effettuata a cura della medesima Commissione giudicatrice del concorso**, e serve esclusivamente a determinare il numero dei candidati ammessi alle prove scritte e non costituisce elemento aggiuntivo di valutazione di merito nel prosieguo del concorso. In caso di parità saranno ammessi alle prove successive tutti coloro che hanno conseguito lo stesso punteggio.

3. Sono ammessi alle successive prove d'esame un numero di candidati pari a dieci volte i posti messi a concorso o un numero pari a cento se il decuplo dei posti messi a concorso è inferiore a cento. Sono ammessi altresì tutti i candidati *ex aequo* nell'ultima posizione utile.

Articolo 28

Valutazione delle prove d'esame

1. La valutazione complessiva di ciascuna prova è data dalla Commissione in centesimi.

2. **Sono ammessi alla prova orale i candidati che abbiano riportato:
nella prova scritta o pratica, la valutazione complessiva di almeno 70/100;**

3. La prova orale si intende superata se il candidato abbia riportato almeno la valutazione complessiva pari a 60/100.

4. Nel caso di concorso, per titoli ed esami, il punteggio complessivo è costituito dal punteggio conseguito per la valutazione dei titoli, **che non può essere superiore ad un terzo del punteggio complessivo, dal punteggio realizzato nella prova scritta, e dal punteggio attribuito alla prova orale.**

Articolo 29

Svolgimento della prova scritta e/o pratica

1. I candidati sono convocati per la prova scritta e/o pratica almeno 15 giorni prima della data stabilita per lo svolgimento delle stesse. Tale comunicazione potrà essere sostituita dalla pubblicazione nella G.U.R.S. - Serie speciale concorsi.

2. Per i candidati interni, l'Amministrazione darà comunicazione dello svolgimento della prova scritta e/o pratica mediante avviso sul sito istituzionale del Comune o secondo le forme che riterrà più opportune.

3. Nello stabilire la data di svolgimento delle prove di esame, la commissione dovrà tenere conto dell'esigenza del rispetto dei giorni delle festività religiose.

-
4. Lo stesso giorno stabilito per la prova e immediatamente prima del suo inizio, la commissione predispose 3 tracce concernenti le materie oggetto della stessa.
 5. Le tracce, appena formulate, sono chiuse in buste di eguale colore e dimensioni, che vengono sigillate e firmate esteriormente sui lembi da ciascuno dei componenti della commissione e dal segretario. Quindi, la commissione stabilisce il tempo da assegnare ai candidati per lo svolgimento della prova, **nel rispetto della normativa vigente al momento della pubblicazione del bando;**
 6. I candidati sono ammessi a sostenere la prova, previa la loro identificazione mediante idoneo documento di riconoscimento. All'identificazione provvede la commissione o il personale addetto alla vigilanza.
 7. La commissione fa constatare l'integrità della chiusura dei tre plichi e fa sorteggiare ad uno dei candidati indicati da loro stessi le tracce da svolgere. Delle tracce non sorteggiate si dà lettura ai candidati prima dell'inizio della prova.
 8. Effettuato il sorteggio delle tracce e gli altri adempimenti, il presidente comunica ai candidati il tempo a disposizione e legge loro le seguenti avvertenze: non é consentito comunicare tra di loro né consultare appunti o testi che non siano i testi di legge e i dizionari consentiti dalla commissione; non é consentito, pena invalidità del tema, sottoscrivere i fogli loro consegnati né apporvi altro segno di riconoscimento; è fatto divieto di utilizzare telefoni cellulari ed altre apparecchiature elettroniche che consentano il collegamento alla rete internet.
 9. Il candidato che contravvenga alle disposizioni dettate può essere escluso dal concorso a giudizio della commissione, che motiva e verbalizza, seduta stante, il provvedimento.
 10. Durante la prova, almeno 2 componenti della commissione, o un componente e il segretario, devono permanere nei locali degli esami.
 11. A ciascun candidato viene fornito un sufficiente numero di fogli per scrivere recanti il timbro dell'Amministrazione e la sigla di un componente della commissione. Non é consentito, pena l'esclusione, l'uso di fogli diversi.
 12. A ciascun candidato sono, altresì, consegnate due buste di differente grandezza e uguale colore; nella busta piccola é contenuto un foglietto o cartoncino, nel quale vanno trascritte le generalità del candidato.
 13. Il candidato può consegnare l'elaborato o rinunciare e allontanarsi dalla sede degli esami solo dopo che sia trascorso metà del tempo assegnato.
 14. Qualora il concorso preveda l'espletamento di una prova pratica, intesa quale questionario/elaborato scritto, per la stessa dovranno essere applicate le stesse modalità previste per la prova scritta, ove compatibili.

Articolo 30

Adempimenti del candidato e della commissione

1. Il candidato, dopo aver svolto la traccia, senza opporvi sottoscrizione né altro contrassegno, mette il foglio o i fogli nella busta grande. Scrive il proprio nome e cognome, la data ed il luogo di nascita nel cartoncino e lo chiude nella busta piccola.
2. Pone, quindi, anche la busta piccola nella grande, che richiude e consegna al presidente o ad un componente della commissione, il quale, a sua volta, appone trasversalmente sulle buste, in modo che vi resti compreso il lembo della chiusura e la restante parte della busta stessa, la propria firma e l'indicazione della data della consegna.
3. Le buste vengono conservate in uno o più plichi, che vengono a loro volta sigillati. Qualora sia prevista più di una prova scritta, i plichi contenenti le buste vengono distinti apponendo sulla busta la scritta: plico n. 1, n. 2, etc.
4. Gli adempimenti previsti nel presente articolo saranno comunque conformati nel bando di concorso a quanto previsto al comma 1, lett. B) dell'art. 10 del D.L. 44/2021 .

Articolo 31

Correzione dei compiti

1. I plichi contenenti gli elaborati sono custoditi dal segretario e aperti esclusivamente in presenza della commissione, previa verifica della integrità dei sigilli, quando essa deve procedere all'esame dei lavori relativi a ciascuna prova d'esame.
2. A tal fine, il presidente apre il plico contenente le buste con gli elaborati, apre, altresì, la busta relativa alla prima prova scritta ed appone su di essa e su ciascun foglio nella stessa contenuto, nonché sulla busta piccola con le generalità del candidato, che deve rimanere chiusa, lo stesso numero di contrassegno. Qualora vi siano più prove scritte si procede allo stesso modo per i plichi, relative alle altre prove scritte.
3. Quindi, la commissione legge e valuta l'elaborato, assegnando – secondo quanto stabilito dall'art. 28 il punteggio in centesimi, che viene trascritto dal presidente in lettere e in cifre, con penna o matita indelebile, su uno dei fogli dell'elaborato. La busta piccola, sigillata, rimane unita alla prova corretta.
8. A conclusione dell'esame e del giudizio degli elaborati relativi **alla prova scritta**, si procede al riconoscimento dei concorrenti, mediante apertura delle buste piccole.

Articolo 32

La prova orale

1. Ultimate le operazioni di correzione delle prove scritte, la commissione formula l'elenco dei candidati ammessi alla prova orale.
2. I candidati sono convocati alla prova orale almeno 20 giorni prima mediante notifica o lettera raccomandata con AR contenente la comunicazione del voto riportato nelle prove scritte.
3. La prova orale si tiene nel luogo, ora, giorno e secondo il calendario stabilito dalla commissione.
4. Il candidato impossibilitato per malattia certificata, a sostenere la prova nel giorno stabilito, può essere, per una sola volta, ammesso alla prova in una seduta straordinaria d'esami, allo scopo destinata dalla commissione.
5. La Commissione giudicatrice provvede ad esaminare i candidati sulle materie prescritte ed indicate ed indicate nel bando di concorso, al fine di accertare il livello complessivo di preparazione rispetto alla specifica professionalità richiesta ed in modo da pervenire ad una valutazione che tenga conto di tutti gli elementi acquisibili nella prova stessa.
6. I criteri e le modalità di espletamento del colloquio sono stabilite dalla Commissione prima dell'inizio delle stesso e debbono essere tali da assoggettare i candidati ad interviste che, pur nel variare delle domande formulate, richiedano a tutti i candidati un livello oggettivamente uniforme ed equilibrato di impegno e di conoscenze.
7. La Commissione predispone immediatamente prima di ciascuna sessione di colloqui una batteria di domande e determina le modalità per l'effettuazione delle domande da parte dei commissari, in considerazione di una equilibrata utilizzazione del tempo complessivamente previsto per la prova e con un metodo che assicuri la casualità della scelta.
8. Per ciascun candidato, conclusa la prova dallo stesso sostenuta, la commissione procede alla valutazione della stessa ed attribuisce il voto complessivo secondo quanto riportato dall'art.29.
9. Il voto è registrato in apposito elenco tenuto dal segretario della commissione, nel quale a fianco del nome del candidato, egli scrive, in cifre e in lettere, la votazione attribuita che sarà affissa nella sede c/o la quale si è insediata la Commissione, a conclusione di ciascuna sessione di colloquio.
10. Alla fine di ciascuna giornata di esami l'elenco è firmato da tutti i componenti della Commissione ed allegato al verbale nel quale ne sono trascritti i contenuti.
11. Particolari ausili e tempi aggiuntivi sono garantiti alle persone portatrici di handicap ai sensi dell'articolo 20 della legge 5 febbraio 1992 n.104.
- 12. La prova orale può essere svolta in videoconferenza fino al permanere dello stato di emergenza dichiarato dal Governo Nazionale a causa della Pandemia da Covid-19.**

Articolo 33

Formazione della graduatoria, applicazione riserve e adempimenti consequenziali

1. La graduatoria definitiva è determinata dalla Commissione sulla base della sommatoria del punteggio attribuito ai titoli ed alle singole prove d'esame. Ai titoli viene assegnato un punteggio massimo di punti 100 (cento) così come a ciascuna prova d'esame. La valutazione dei titoli viene effettuata nel rispetto della normativa regionale, nel tempo vigente.
2. Nel caso di concorso per titoli ed esami, il punteggio complessivo è costituito dal punteggio conseguito per la valutazione dei titoli, dal punteggio realizzato nella prova scritta, o, nel caso di più prove, dalla media del punteggio realizzato, nelle prove scritte e dal punteggio attribuito alla prova orale.
3. La commissione compila, altresì, un elenco degli esclusi dalla graduatoria, motivando, per ciascuno, l'esclusione. La graduatoria di merito e l'elenco degli esclusi, unitamente a tutti gli atti e i documenti del concorso, sono consegnati al settore comunale competente in materia di reclutamento ed assunzione del personale.
4. Il Responsabile di Settore - titolare di P.O. competente definisce la graduatoria con l'applicazione delle riserve e/o preferenze.

Articolo 34

Invio della documentazione richiesta - uso delle autodichiarazioni e relativi controlli

1. Una volta definita la graduatoria con apposito provvedimento, l'amministrazione invita, nell'ordine di graduatoria, un numero di candidati pari al doppio dei posti da ricoprire affinché gli stessi dichiarino, entro dieci giorni dalla ricezione dell'invito a pena di decadenza dall'assunzione, la disponibilità all'assunzione stessa.
2. All'esito di quanto sopra, i nominativi che abbiano dichiarato la propria disponibilità, sono invitati nell'ordine di graduatoria, per un numero pari ai posti da ricoprire, a documentare, nelle forme previste dal d.p.r. 445/2000, i titoli dichiarati in domanda di partecipazione e la documentazione prescritta per l'assunzione.
3. In ordine a tale adempimento, il candidato può utilizzare i moduli, messi a disposizione dall'amministrazione, contenenti le dichiarazioni sostitutive di certificazioni e di atto notorio; il candidato può altresì avvalersi di tutte le forme di semplificazione previste dalla legge, ivi incluso l'accertamento d'ufficio.
4. L'amministrazione effettua controlli, anche a campione, sulle autodichiarazioni presentate dai candidati e, in caso di mendacio, procede a informare la magistratura penale e a dichiarare decaduto il candidato se l'assunzione è stata basata sulla dichiarazione non veritiera.
5. I certificati medici non sono sostituibili con autodichiarazioni.

Articolo 35

Stipula del contratto individuale di lavoro

1. L'amministrazione una volta acquisita la copertura finanziaria della relativa spesa invita il candidato, che ha prodotto nei termini la documentazione prescritta, alla stipula del contratto individuale di lavoro.
2. Il candidato che non ottemperi all'invito, eccezion fatta per motivi non imputabili alla volontà dello stesso, si intende rinunziatario al posto e viene conseguentemente dichiarato decaduto dal diritto alla stipula del contratto con comunicazione scritta.

Articolo 36

Efficacia della graduatoria e posti da utilizzare

1. Le graduatorie dei concorsi pubblici rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.
2. La Giunta Comunale dispone l'utilizzazione delle graduatorie di cui sopra in luogo dell'indizione di nuove procedure, in rispondenza alle disposizioni legislative dettate a livello nazionale.

CAPO III- NORME SPECIALI PER L'ASSUNZIONE DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE "A" e "B"

Articolo 37

Modalità di assunzione

1. L'assunzione di personale da inquadrare in profili professionali appartenenti alle categorie "A" e "B", per l'accesso ai quali è richiesto il solo possesso del titolo di studio non superiore a quello della scuola dell'obbligo, è effettuata mediante selezione pubblica per titoli, da esperire nel rispetto delle modalità previste dalla normativa nazionale e regionale vigente al momento del bando.
2. Per profili che presuppongono il possesso di una specifica idoneità i soggetti da avviare al lavoro possono essere sottoposti ad apposita prova pratica di idoneità.

Articolo 38

Prova pratica di idoneità

1. La Commissione, di cui al successivo art. 39, ricevuta formalmente dall'Ufficio competente la graduatoria formulata sulla base dei titoli in possesso, entro 10 giorni convoca, rispettando l'ordine della stessa e fino alla concorrenza dei posti messi a concorso, i candidati, comunicando giorno e luogo di svolgimento delle prove selettive.
2. Nel fissare il diario dello svolgimento delle la Commissione terrà conto del giorno di chiusura settimanale degli uffici nonché delle giornate festive.
4. Per le comunicazioni di cui sopra, la Commissione potrà avvalersi dei competenti uffici comunali.
5. La Commissione, effettuate le prove selettive, dichiara "idoneo" o "non idoneo" il personale esaminato e, ultimati i lavori, provvede alla trasmissione degli atti al Responsabile di Settore - titolare di P.O. -competente che procederà all'adozione dei provvedimenti finalizzati all'avvio dei lavoratori idonei.

Articolo 39

La Commissione per la valutazione

1. La Commissione per la valutazione dell'idoneità è nominata dalla Giunta Comunale ed è composta da almeno tre dipendenti comunali di cui almeno uno di cat. D che svolge le funzioni di presidente. Per specifici profili la commissione può essere integrata con un componente esperto proveniente da altra pubblica amministrazione. Le funzioni di segretario sono svolte da uno dei componenti della commissione.

CAPO IV - LE ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

Articolo 40

Assunzione mediante avviamento per mezzo dei Centri dell'Impiego per chiamata numerica

1. Le assunzioni obbligatorie dei lavoratori da inquadrare nelle posizioni economiche ascrivibili alle categorie "A e B", per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, avvengono per chiamata numerica tramite i Centri per l'impiego, previa verifica della compatibilità dell'invaldità con le mansioni da svolgere.
2. In esecuzione della programmazione triennale delle assunzioni, il Settore comunale competente con apposito provvedimento dispone la richiesta di avviamento dei lavoratori disabili tramite il Centro per l'impiego territorialmente competente.
3. La richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l'invio agli uffici competenti dei prospetti informativi.

4. La sopra citata richiesta deve essere inoltrata all'ufficio competente e deve essere resa pubblica.

5. L'ufficio competente avvia i soggetti aventi titolo all'assunzione obbligatoria alla prova tendente ad accertare l'idoneità a svolgere le mansioni, secondo l'ordine di graduatoria, in misura pari ai posti da ricoprire., ovvero secondo tempi e modalità fissati in sede di Convenzione, di cui all'art. 11 della L. 68/99, qualora l'amministrazione Comunale ne chieda l'adozione.

6. Qualora siano previste apposite prove pratiche di idoneità si applica quanto previsto nel precedente articolo 38 .

Articolo 41

La Commissione per la selezione

1. La Commissione per la valutazione dell'idoneità è nominata dal Segretario Comunale ed è composta da almeno tre dipendenti comunali di cui almeno uno di cat. D che svolge le funzioni di presidente. Per specifici profili la commissione può essere integrata con un componente esperto proveniente da altra pubblica amministrazione. Le funzioni di segretario sono svolte da uno dei componenti della commissione.

Articolo 42

Assunzione in servizio

1. L'Amministrazione prima di procedere all'assunzione in servizio richiede all'interessato di produrre la documentazione prescritta ed effettua le apposite verifiche presso le pubbliche amministrazioni competenti.

Capo V - ASSUNZIONI CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Articolo 43

Finalità

1. Fermo restando il criterio generale di cui all'art. 1 e secondo quanto previsto dalla vigente normativa in materia, qualora, in attuazione del programma triennale del fabbisogno di personale, si debba procedere ad assunzioni con contratto a tempo determinato nell'ambito dei vincoli fissati dalla disposizione di legge si applica la procedura di selezione pubblica semplificata di cui agli articoli contenuti nel presente titolo.

2. Non si dà corso a tali procedure nel caso di presenza di una graduatoria per assunzioni a tempo indeterminato per la stessa categoria o profilo, con scorrimento ed assunzione degli idonei nel rispetto dell'ordine della graduatoria. Non si dà, altresì, corso a tali procedure nel caso di presenza di una graduatoria valida a tempo determinato per la stessa categoria o profilo, nel qual caso si deve dare corso all'assunzione del o dei vincitori fino al completamento della durata massima prevista dal legislatore.

3. In assenza delle condizioni di cui al precedente comma di regola il comune utilizza per scorrimento graduatorie di altri enti per assunzioni a tempo indeterminato nella stessa categoria e profilo, secondo quanto previsto dal PTFP.

4. Per le selezioni di Istruttori Direttivi – cat. D – ai quali conferire la Titolarità di P.O. ai sensi dell'art. 110 del D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i., si applicano le norme previste a tal fine dal Capo V° del Regolamento degli Uffici e Servizi .

Articolo 44

Modalità di selezione

1. In considerazione dell'urgenza delle esigenze tecniche, organizzative o sostitutive e della specifica professionalità connessa alla categoria ed al profilo professionale da ricoprire, l'Amministrazione Comunale può ricorrere ad una delle seguenti tipologie selettive alternative:

1. per titoli
2. per titoli e colloquio
3. per titoli e prova pratica

4. per titoli, prova pratica e colloquio

2. La scelta fra le predette tipologie è effettuata sulla base di apposito atto deliberativo e/o d'indirizzo che tenga in debito conto della specifica professionalità connessa alla categoria ed al profilo professionale da ricoprire.

Articolo 45

Requisiti di ammissione

1. Per la partecipazione alle procedure selettive, i candidati devono possedere, al momento di presentazione della domanda, i requisiti generali di ammissione all'impiego previsti dall'art. 9 del presente regolamento e gli ulteriori requisiti d'accesso prescritti per il posto da ricoprire.

Articolo 46

Riserve

1. Per le assunzioni con contratto a tempo determinato non si applicano le riserve di cui all'art.15 del presente Regolamento.

Articolo 47

Bando di Selezione

1. L'Amministrazione Comunale procede con la pubblicazione del bando di selezione all'albo pretorio per una durata non inferiore 20 giorni.

2. Al fine di garantire la più ampia diffusione dell'avvenuta pubblicazione del bando di selezione è data informazione al pubblico tramite il sito, mediante la pubblicazione di un avviso sintetico sulla G.U.R.S – Serie Concorsi.

3. Nel bando di selezione sono indicati:

- l'indicazione della tipologia di selezione prescelta; il numero, la categoria, il profilo professionale, nonché il relativo trattamento economico lordo, dei posti messi a selezione;
- i requisiti di ammissione stabiliti dall'art 9 e 10 del presente Regolamento; i titoli che saranno valutati per la formazione della graduatoria, le modalità di presentazione ed i criteri per la loro valutazione;
- le materie oggetto dell'eventuale colloquio e/o prova pratica, le modalità di svolgimento, il punteggio massimo attribuito a ciascuna prova, nonché l'eventuale votazione minima richiesta per l'idoneità;
- i termini e le modalità per la compilazione e la presentazione della domanda di ammissione;
- l'obbligo dei candidati selezionati di documentare nelle forme previste dalla legge, a pena di decadenza, il possesso dei requisiti dichiarati.
 - il richiamo alla legge 10 aprile 1991, n.125 che garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro;
 - altre eventuali prescrizioni.

Articolo 48

Domanda di ammissione alla Selezione

1. I candidati, per l'ammissione alla selezione, devono presentare all'Amministrazione domanda redatta in carta semplice contenente la dichiarazione del possesso dei requisiti previsti per la partecipazione alla selezione medesima.

2. Alla domanda è allegata in originale o in copia autenticata la documentazione espressamente richiesta nel bando ovvero dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi del D.P.R. 445/2000.

3. La domanda deve essere firmata dal candidato e spedita a mezzo raccomandata A/R o pec entro la data stabilita nel bando di selezione.

Articolo 49

Commissione esaminatrice

1. Per la costituzione della commissione esaminatrice si rinvia a quanto prescritto dall'art. 20 del presente regolamento.

Articolo 50

Avvio del procedimento selettivo

1. Ciascun Responsabile di Settore – titolare di P.O. – riscontrata la necessità di assunzioni di personale a tempo determinato per motivate esigenze ne fa annualmente richiesta all'Amministrazione Comunale che, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, le inserisce nel programma triennale del fabbisogno di personale.
2. I bandi di selezione sono predisposti dal Settore comunale competente in materia di programmazione del personale.
3. La verifica del possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione è curata dal Settore comunale competente ed all'esito della stessa provvede a stilare un elenco dei candidati ammessi ed un elenco dei non ammessi. Ai soggetti non ammessi sono comunicate le ragioni della non ammissione e viene assegnato loro un termine per eventuali controdeduzioni.
4. L'elenco dei soggetti ammessi alla selezione e le relative domande di partecipazione sono trasmesse alla Commissione esaminatrice.

Articolo 51

Valutazione dei titoli

1. La Commissione esaminatrice procede alla valutazione dei titoli, ai sensi della normativa regionale vigente ed alla predisposizione dell'apposita graduatoria.

Articolo 52

Prove d'esame – Norme comuni

1. I candidati ammessi alle prove d'esame sono convocati almeno 10 giorni prima tramite telegramma o raccomandata A.R o pec. L'identificazione dei candidati che sostengono il colloquio o la prova pratica è effettuata dalla Commissione in base ad un documento legalmente valido esibito dal candidato medesimo.
2. L'ordine di ammissione alla prova è quello alfabetico.
3. Quando il numero dei candidati non consenta l'espletamento della prova in una stessa giornata la Commissione stabilisce, in rapporto al numero dei candidati esaminabili per ogni giornata, le date in cui ciascuno deve presentarsi, comunicando ad ogni candidato quella ad esso relativa. In ciascuna giornata l'ordine di ammissione all'esame è stabilito mediante ordine alfabetico.
4. Il candidato che non si presenta al colloquio e/o alla prova pratica nel giorno stabilito si considera rinunciario e viene escluso dalla selezione. Quando le prove sono programmate in più giornate, il candidato che sia impedito da gravi e comprovanti motivi ad intervenire alla prova nel giorno prestabilito, può far pervenire al Presidente della Commissione, non oltre l'ora fissata per l'inizio della seduta nel giorno predetto, istanza documentata per il differimento dell'esame ad altra data, entro l'ultimo termine previsto dal programma per il compimento della prova. La Commissione decide su tale istanza dandone avviso telegrafico o tramite pec al candidato. Se l'istanza è respinta ed il candidato non è presente alla prova, è escluso dalla selezione. Se l'istanza è accolta nella comunicazione telegrafica è precisata la nuova data della prova.

Articolo 53

Prova pratica - Modalità

1. La prova pratica eventualmente prevista dal bando consiste nell'applicazione del candidato per la realizzazione di un'opera che ne evidenzia la capacità nell'operare con un mezzo meccanico particolare o

nell'effettuazione di una prestazione artigianale o di mestiere o professionale e, comunque, nella dimostrazione del livello della sua qualificazione, specializzazione e professionalità fornita in modo pratico.

2. La commissione stabilisce, prima dell'inizio della prova, le modalità di espletamento della stessa, in modo che esse siano uguali per tutti i concorrenti ed il tempo massimo consentito. Tutti i candidati devono essere posti in grado di utilizzare materiali, macchine e mezzi dello stesso tipo ed in pari condizioni operative.

3. La Commissione prende nota del tempo impiegato da ciascun candidato nell'effettuazione della prova e ne tiene conto nella sua valutazione, comparativamente con la qualità del risultato dallo stesso conseguito.

4. In dipendenza della natura delle prove pratiche, l'assegnazione delle votazioni avviene da parte della Commissione subito dopo che ciascun candidato ha effettuato le stesse, dopo che il medesimo si è allontanato dal locale ove esse hanno avuto luogo e prima dell'ammissione di altro candidato.

5. La Commissione effettua una descrizione sintetica del modo nel quale il candidato ha effettuato la prova, del tempo impiegato ed attribuisce collegialmente in centesimi, il voto allo stesso spettante.

6. Le persone portatrici di handicap sono tutelate nello svolgimento della prova pratica mediante l'utilizzo di ausili speciali e con maggiori tempi aggiuntivi riconosciuti, ai sensi dell'art. 20 della legge 5 febbraio 1992 n. 104.

7. L'applicazione del presente articolo è subordinata alla previsione normativa vigente al momento della pubblicazione del bando.

Articolo 54

Colloquio - Contenuti e modalità

1. La Commissione esaminatrice provvede ad esaminare il candidato sulle materie indicate nel bando di selezione, al fine di accertare il livello complessivo di preparazione rispetto alla specifica professionalità richiesta, in modo da pervenire ad una valutazione che tenga conto di tutti gli elementi acquisibili nella prova stessa. La Commissione può decidere di predisporre prima di ciascuna sessione di colloqui una batteria di domande e determina le modalità per l'effettuazione delle domande da parte dei commissari, in considerazione di una equilibrata utilizzazione del tempo complessivamente previsto per la prova e con un metodo che assicuri la casualità della scelta.

2. I criteri e le modalità di espletamento del colloquio sono stabilite dalla Commissione prima dell'inizio delle stesse e debbono essere tali da assoggettare i candidati ad interviste che, pur nel variare delle domande formulate, richiedano a tutti i candidati un livello oggettivamente uniforme ed equilibrato di impegno e di conoscenze.

3. La Commissione determina preliminarmente le modalità per l'effettuazione delle domande da parte dei commissari, in considerazione anche di una equilibrata utilizzazione del tempo complessivamente previsto per la prova e con un metodo che assicuri la casualità della scelta.

4. Per ciascun candidato, conclusa la prova dallo stesso sostenuta, la commissione procede alla valutazione della stessa ed attribuisce collegialmente in centesimi il voto allo stesso spettante.

5. Particolari ausili e tempi aggiuntivi sono garantiti alle persone portatrici di handicap ai sensi dell'articolo 20 della legge 5 febbraio 1992 n.104.

Articolo 55

Graduatoria

1. La graduatoria definitiva è determinata dalla Commissione sulla base della sommatoria del punteggio attribuito ai titoli ed alle singole prove d'esame.

2. La graduatoria di merito e l'elenco dei candidati esclusi, unitamente a tutti gli atti, documenti e verbali della selezione, sono trasmessi dalla Commissione Esaminatrice al Settore Comunale competente.

Articolo 56

Regolarizzazione documentazione

1. Successivamente all'approvazione della graduatoria e secondo l'ordine della graduatoria medesima, il Settore comunale competente invita un numero di candidati pari al doppio dei posti da ricoprire a dichiarare la disponibilità all'assunzione.

CAPO VI°

Procedure di selezione per le progressioni verticali di cui all'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017

Articolo 57

Progressioni verticali di cui all'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n.75/2017-Normativa di riferimento

Ai sensi del D.Lgs. n.75/2017, art.22 comma 15, e tenuto conto dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie delle categorie professionali *“Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore”*.

Articolo 58

Oggetto e caratteristiche della procedura della progressione verticale

1.L'articolo 22, comma 15, del d.lgs 75/2017 disciplina l'istituto delle progressioni verticali che trova applicazione, a cogenza della citata norma, soltanto ed unicamente per il periodo temporale del triennio 2018-2020.

2.Durante il triennio sopracitato tale istituto convive con la previsione contenuta nell'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs 165/2001, il quale regola “a regime” (cioè a tempo indeterminato) le progressioni “di carriera” e quindi permane anche dopo il venir meno dell'istituto delle progressioni verticali di cui al comma precedente.

3.La suddetta procedura ha le seguenti caratteristiche:

➤ *facoltà:*

è in facoltà dell'Amministrazione Comunale in sede di programmazione triennale del fabbisogno di risorse umane attivare le particolari progressioni verticali.

➤ *spazi assunzionali:*

le progressioni verticali consentite dal d.lgs 75/2017 consumano gli spazi assunzionali nel senso che laddove si eserciti la facoltà consentita dalla norma, l'assunzione del dipendente interno erode il budget assunzionale di quel particolare anno, posto che:

a) la progressione verticale incide sul tetto della spesa del personale solo per l'eventuale differenziale della spesa tra la collocazione del dipendente nella categoria superiore rispetto a quella inferiore (lo stesso vale per la quantificazione delle risorse del fondo per la contrattazione decentrata)

b) la progressione verticale vale come un'assunzione vera e propria, talché consuma integralmente per il valore iniziale della categoria detto spazio e non solo per il delta tra categoria di appartenenza e categoria di destinazione;

➤ procedure selettive riservate:

a differenza delle progressioni di carriera "ordinarie", di cui all'articolo 52, comma 1-bis, l'articolo 22, comma 15, del d.lgs 75/2017 non prevede la riserva di posti in concorsi pubblici, ma procedure selettive interamente riservate ai dipendenti interni.

➤ titolo di studio:

per accedere alla categoria superiore mediante la progressione verticale, i dipendenti interni dovranno disporre del titolo di studio utile per l'accesso dall'esterno.

➤ personale di ruolo:

la riserva è rivolta solo a personale "di ruolo", il quale conduce con il Comune un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

➤ tetto alle progressioni:

il numero di posti per le procedure selettive riservate "non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria".

Per cui

a) il limite del 20% non riguarda i singoli concorsi, piuttosto è riferito al piano dei fabbisogni, che deve indicare in quale area o categoria potranno concentrarsi le progressioni verticali, per non più di un quinto del totale delle assunzioni;

b) il 20% è da commisurare alle "teste" da assumere e non alla spesa per le assunzioni;

➤ connessione con le progressioni verticali "ordinarie":

quantunque le procedure previste dall'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs 165/2001 e dall'articolo 22, comma 15, del d.lgs 75/2017 sono autonome ed indipendenti, pur tuttavia tra esse intercorre una connessione finanziaria, in quanto il d.lgs 75/2017 costituisce il vincolo secondo il quale l'attivazione delle selezioni riservate impone di ridurre la percentuale di riserva di posti a personale interno, nel caso in cui l'amministrazione indichi concorsi pubblici e si avvalga della previsione dell'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs 165/2001, secondo la superiore percentuale.

➤ contenuti della selezione:

le norme transitorie descrivono anche i contenuti della selezione, la quale deve contemplare prove per "accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti".

➤ effetti della valutazione:

La selezione avverrà anche per titoli, talché "la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.

Articolo 59

Condizioni e termini della procedura

1. Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale assunto dal Comune di Cefalù a tempo indeterminato, destinatario dei C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali, escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o di prestazione di opera di diversa natura e comunque costituito a titolo precario o occasionale o con qualsiasi altra modalità prevista da specifiche disposizioni di legge.

2. La procedura selettiva della progressione verticale è rivolta al personale interno appartenente alla categoria immediatamente inferiore e in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno, con un'anzianità minima di tre anni nella categoria immediatamente inferiore se

appartenente allo stesso settore di attività del posto messo a concorso, o con un'anzianità minima di 5 anni nella categoria immediatamente inferiore se appartenente ad altro settore di attività.

3. Per le assunzioni che richiedono quale requisito il solo assolvimento della scuola dell'obbligo si intende:

- licenza di Scuola Media Inferiore , oppure licenza Scuola Elementare per i nati prima del 31/12/1951 e per quanti hanno conseguito detta licenza in data anteriore al 14/02/1963;
- oppure certificazione dell'osservanza di almeno 8 anni delle norme sull'obbligo scolastico al compimento del 15° anno di età.

4. La procedura di progressione verticale ha luogo ai sensi del decreto Madia attraverso concorsi interamente riservati al personale interno entro i termini, le condizioni e le modalità stabiliti dalla legge, nonché i vincoli, all'uopo fissati da quest'ultima.

5. Le norme transitorie del D.lgs n.75/2017, costituenti parte integrante e sostanziale del presente regolamento, giacché ne detta i principi e criteri, descrivono anche i contenuti della selezione, talché specifica che essa debba contemplare prove (che possono essere scritte ed orali oppure solo prova orale, oppure solo prova pratica) per «accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti », oltre alla valutazione dei titoli, che a questo scopo «la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore».

Art.60

Requisiti per la partecipazione alle selezioni interne

1. possono partecipare alle selezioni interne per il passaggio alla categoria superiore i dipendenti in servizio appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo e al posto oggetto di selezione e in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno secondo le indicazioni dell'avviso di selezione, con un'anzianità minima di tre anni nella categoria immediatamente inferiore se appartenente allo stesso settore di attività del posto messo a concorso, o con un'anzianità minima di cinque anni nella categoria immediatamente inferiore se appartenente ad altro settore di attività.
2. I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno sono i seguenti:
 - *categoria B*: licenza di scuola media inferiore (o titoli di cui al precedente art.3, comma 3) e le qualifiche professionali se richieste;
 - *categoria C*: diploma di scuola secondaria superiore, conseguito con corso di durata quinquennale;
 - *categoria D*: diploma di laurea ed eventuale abilitazione professionale , se richiesta;

Articolo 61

Elementi di valutazione delle selezioni

In conformità al disposto di cui all'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n.175/2017: costituiscono elementi di valutazione:

- a) titoli di servizio: in particolare saranno valutati i risultati conseguiti nell'ambito dell'attività svolta negli ultimi 3 anni, mediante comparazione del punteggio medio ottenuto nelle schede di valutazione del dipendente negli ultimi 3 anni, ed i titoli di servizio prestati alle dipendenze delle PP.AA;
- b) curriculum professionale: formeranno oggetto di valutazione i titoli culturali e professionali (titoli di studio per l'accesso all'esterno alla categoria superiore, pubblicazioni ed ulteriori titoli di studio e scientifici) e la valutazione positiva della *performance* conseguita dal candidato per almeno tre anni

negli ultimi cinque nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive anche per posti messi a concorso da altri enti, per lo stesso profilo professionale.

Articolo 62

Prove selettive

1. Oltre alla valutazione degli elementi di cui all'articolo precedente, nelle selezioni interne sono effettuate prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti distinte, per categoria, come segue:

- *Categoria B* : prova pratica (svolgimento di una prova pratica, anche mediante test o quiz a risposta multipla e o libera, o sperimentazione lavorativa i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi) e/o colloquio per i profili specialistici che richiedono l'accertamento della idoneità professionale;
- *Categoria C*: prova teorico- pratica (svolgimento di una prova teorico-pratica, anche mediante test o quiz a risposta multipla e/o libera, o sperimentazione lavorativa i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi) e/o colloquio (il cui contenuto sarà determinato con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativo);
- *Categoria D* : prova teorico- pratica (svolgimento di un elaborato e/o stesura di un provvedimento amministrativo; test o quiz a risposta multipla; analisi e/o soluzione di un caso; elaborazione di un programma o di un progetto; elaborati tecnici; illustrazione di procedimenti organizzativi e gestionali; altre prove di analogo contenuto inerenti la categoria ed il profilo professionale del posto messo a selezione) e/o colloquio i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi).

Articolo 63

Punteggio

Il bando di concorso dovrà prevedere, per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla categoria superiore, l'attribuzione dei seguenti punteggi:

- per il passaggio alla categoria B

- a) punteggio relativo ai titoli : massimo 30 punti;
- b) punteggio relativo alla prova pratica : massimo 30 punti;
- c) punteggio relativo al colloquio (se previsto) : massimo 30 punti.

Le prove di cui alle lettere b) e c) si intendono superate solo se il candidato ottenga un punteggio pari o superiore a 21 punti su 30 in ciascuna prova.

L'ammissione al colloquio (se previsto) avviene solo in caso di superamento della prova pratica. Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi di cui alle precedenti lettere a) e b) e c) , per i profili specialistici che richiedono l'accertamento dell'idoneità professionale. In caso di parità è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore a quella messa a selezione .

- per il passaggio alla categoria C

- a) punteggio relativo ai titoli : massimo 30 punti;
- b) punteggio relativo alla prova teorico- pratica: massimo 30 punti;
- c) punteggio relativo al colloquio : massimo 30 punti.

Le prove di cui alle lettere b) e c) s'intendono superate solo se il candidato ottenga un punteggio pari o superiore a 21 punti su 30 in ciascuna prova.

L'ammissione al colloquio avviene solo in caso di superamento della prova teorico- pratica.

Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi di cui alle precedenti lettere a), b) e c) (se previsto). In caso di parità è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore a quella messa a selezione.

- per il passaggio alla categoria D

- a) punteggio relativo ai titoli : massimo 30 punti;
- b) punteggio relativo alla prova teorico-pratica: massimo 30 punti;
- c) punteggio relativo al colloquio (se richiesto) : massimo 30 punti.

Le prove di cui alle lettere b) e c) s'intendono superate solo se il candidato ottenga un punteggio pari o superiore a 21 punti su 30 in ciascuna prova.

L'ammissione al colloquio tendente ad accertare le capacità professionali nonché le potenzialità nell'esercizio delle attività di organizzazione, analisi, controllo e direzione dei servizi complessi, avviene solo in caso di superamento della prova teorico- pratica, solo se richiesta nel bando.

Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi di cui alle precedenti lettere a) e b) e c) (se richiesto) . In caso di parità è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore a quella messa a selezione .

Titoli – punteggio

Il punteggio riservato ai titoli è di massimo 30 punti così suddiviso: -

massimo punti 15 per titoli di servizio. In particolare saranno valutati:

- a) i risultati conseguiti nell'ambito dell'attività svolta negli ultimi 3 anni, mediante comparazione del punteggio medio ottenuto nelle schede di valutazione del dipendente negli ultimi 3 anni (MAX punti 9);
- b) i titoli di servizio prestato alle dipendenze delle PP.AA. di cui all'art.1, comma 2, D.Lgs. n.165/2001 (i titoli di servizio valutabili saranno esclusivamente quelli riguardanti i periodi di servizio eccedenti quello minimo richiesto per l'ammissione alla selezione. Si attribuiranno punti 1 per ogni anno di servizio fino ad un massimo di 6 punti).

- massimo punti 15 per curriculum professionale. In particolare saranno valutati: a) titoli culturali e professionali, ovvero :

a.1) *titolo di studio richiesto per l'accesso all'esterno alla categoria superiore* (MAX 8 punti):

per posti di categoria D: punti 3 per voto di laurea fino a 100/110, punti 5 per voto di laurea da 101 a 105 , punti 7 per voto di laurea da 106 a 110, punti 8 per voto di laurea 110/110 con lode) ;

per posti di categoria C: punti 3 per voto di diploma fino a 79/100 (vecchio diploma fino a 47/60), punti 5 per voto di diploma da 80 a 89 (48-53 su 60), punti 7 per voto di diploma da 90 a 99 (54-59 su 60), punti 8 per voto di diploma 100/100 (ovvero 60/60);

per posti di categoria B : punti 3 per diploma di scuola m.i. con votazione sufficiente (da 6/10) , punti 5 per diploma di scuola m.i. con votazione buono (7/10); punti 7 per diploma di scuola m.i. con votazione distinto (8/10); punti 8 per diploma di scuola m.i. con votazione ottimo (9-10/10).

a.2) *pubblicazioni, ulteriori titoli di studio e scientifici* (MAX punti 3): le pubblicazioni sono valutate se vertono su argomenti aventi attinenza con il profilo professionale; nell'ambito dei titoli scientifici e di studio sono valutabili le abilitazioni all'esercizio professionale ed i titoli di studio e perfezionamento conseguiti presso enti statali, regionali o legalmente riconosciuti.

b) eventuale superamento di precedenti procedure selettive anche per posti messi a concorso da altri enti, per lo stesso profilo professionale (MAX punti 4).

Articolo 64

Commissione esaminatrice

La commissione esaminatrice è composta da tre membri ed è nominata con le modalità di cui all'art. 20 del presente regolamento.

CAPO VII°

Procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le categorie del sistema di classificazione di cui al vigente CCNL del comparto Funzioni locali (“progressioni verticali”), ai sensi dell’art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 65

Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le categorie del sistema di classificazione di cui al vigente CCNL del comparto Funzioni locali (“progressioni verticali”), in applicazione dell’art. 3 del DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, con legge 6 agosto 2021, n. 113, sostitutivo dell’art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.
2. La progressione tra le categorie consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo dell’amministrazione, che prevede il passaggio da una categoria alla categoria immediatamente superiore e si attua attraverso procedure selettive di tipo comparativo.
3. La Giunta Comunale al fine di valorizzare le professionalità interne, può attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali e fatta salva una quota del 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, come determinate nei piani dei fabbisogni di personale, procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le categorie riservate al personale di ruolo.

Art. 66

Requisiti di partecipazione

1. Possono partecipare alle procedure di progressione verticale i dipendenti in servizio di ruolo, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, destinatari del CCNL del comparto Funzioni locali, appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione, che abbiano maturato un’anzianità minima di 36 mesi con contratto di lavoro subordinato presso il Comune di Cefalù (indeterminato o determinato) nella categoria immediatamente inferiore e siano in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l’accesso dall’esterno;
 2. I titoli di studio e professionali per l’accesso dall’esterno, richiesti per la partecipazione alle procedure di progressione verticale, sono i seguenti:
 - per la Cat. “ B “: diploma di scuola secondaria inferiore di primo grado ed eventuali qualifiche e/ o abilitazioni;
 - per la categoria “C”: diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado;
 - per la categoria “D”: diploma universitario (DU), laurea triennale (L), diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) ed eventuale abilitazione professionale, se richiesta.
- Per alcuni particolari profili, in relazione alla specificità del contenuto in termini di mansioni e relative competenze tecnico–professionali, può essere richiesto il possesso di un determinato titolo di studio universitario, anche di II livello e/o la relativa abilitazione professionale.

Art. 67

Bandi di selezione

1. I bandi di selezione, predisposti dal Servizio competente in materia di programmazione, sono pubblicati per la durata di quindici giorni nel sito internet istituzionale dell'Ente e all'Albo pretorio On line.
2. L'eventuale atto di riapertura dei termini viene adottato dopo la scadenza del bando originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande e deve essere motivato.
3. Il provvedimento di riapertura dei termini va pubblicato con le stesse modalità del bando precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.
4. Nei bandi relativi al Corpo di polizia municipale, si deve tenere conto oltre alle previsioni del presente capo , anche quanto previsto dall'art. 10 del presente regolamento.

Art. 68

Elementi di valutazione della procedura comparativa

1. Costituiscono elementi di comparazione:
 - a) la valutazione positiva della performance conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio;
 - b) l'assenza di provvedimenti disciplinari;
 - c) il possesso di titoli, competenze professionali e titoli di studio ulteriori, rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria;
 - d) il numero e la tipologia di incarichi rivestiti.

Art. 69

Punteggi

1. Il bando di indizione delle progressioni verticali dovrà prevedere, per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla progressione alla categoria superiore, l'attribuzione dei seguenti punteggi, fino ad un massimo **di punti 100**, come di seguito indicato:

- a) valutazione positiva della performance conseguita dal candidato negli ultimi tre anni, con un punteggio non inferiore a 85/100, considerato il punteggio numerico conseguito indipendentemente dalla fascia di merito corrispondente, **fino ad un massimo di punti 30,00**, così ripartiti per ciascun anno:

valutazione performance punteggio

100	10,00
99,99 - 95	8,00
94,99 - 90	6,00
89,99 - 85	3

- b) assenza di provvedimenti disciplinari ai sensi del vigente CCNL del comparto Funzioni locali, nell'ultimo biennio dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, **punti 4**;

- c) possesso di titoli e competenze professionali e di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria e attinenti al profilo oggetto di selezione, per un punteggio **massimo di punti 56,00**, come di seguito indicato:

c.1) titoli di servizio prestato con contratto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, D.lgs. n.165/2001, eccedenti il periodo minimo richiesto per l'ammissione: punti 1,00 per ogni anno di servizio, fino ad un **massimo di punti 18,00**, prestati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione. Il servizio part-time viene riparametrato in base alle ore contrattuali. Sono valutabili le frazioni di anno in ragione mensile, considerando come mese un intero periodo continuativo di 30 giorni o frazioni superiori a 15 giorni;

c.2) I) attività di formazione attinenti che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della competenza professionale del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite ai sensi del CCNL del comparto Funzioni locali vigente, svolte nell'ultimo quinquennio, con attribuzione dei seguenti punteggi, fino ad un massimo di **punti 15**:

durata da 20 a 39 ore, punti 3,00;

durata da 40 a 59 ore, punti 7,00;

durata oltre 59 ore, punti 15,00;

II) ulteriori corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti validamente conclusi in base agli atti di regolazione del singolo intervento formativo, svolti nell'ultimo quinquennio, con attribuzione dei seguenti punteggi, fino ad un massimo di **punti 5**:

fino a tre corsi, punti 0,75;

fino a cinque corsi, punti 1,75;

oltre a cinque corsi, punti 5,00;

c.3) pubblicazioni attinenti, docenze in materie attinenti alla qualifica professionale/profilo: punti 1 per ogni titolo posseduto, fino ad un massimo di **punti 2**;

c.4) superamento di concorsi pubblici a tempo indeterminato e/o a tempo determinato, anche presso altri enti, per la stessa categoria oggetto della selezione: 0,50 punti per ciascuna idoneità, fino ad un massimo di **1 punto**;

c.6) **massimo 15 punti** per titoli di studio, così suddivisi:

_ **per posti di categoria "D"**:

_ punti 7 per voto pari a 110/110 e lode (o 100/100 e lode) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;

_ punti 6 per voto da 105 a 110/110 (o da 95 a 100/100) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;

_ punti 1 per possesso del diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM);

_ punti 1,5 per dottorato di ricerca (DR), punti 1 per ogni seconda laurea, punti 1 Master di II livello (DM 270/2004), punti 0,75 per ogni Diploma di specializzazione (DS), 0,75 Master universitario di I livello (DM 270/2004), fino ad un massimo di 4 punti;

_ massimo punti 3 per abilitazioni e/o qualificazioni all'esercizio professionale attinenti (1,50 per ogni titolo posseduto);

_ **per posti di categoria "C"**:

_ punti 7 per voto pari a 100/100 (ovvero 60/60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;

_ punti 6 per voto da 90 a 99 (o da 54 a 59 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;

_ punti 4 per voto da 80 a 89 (o da 48 a 53 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;

_ punti 2 per secondo diploma

_ **per posti di categoria "B"**:

_ punti 7 per voto pari a 10/10 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;

_ punti 6 per voto da 9 a 9,9 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;

_ punti 4 per voto da 8 a 8,9 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;

_ punti 2 per ulteriori abilitazioni o patenti qualifiche oltre quelle di ammissione.

d) numero e tipologia di incarichi attinenti formalmente attribuiti, non valutati nelle tipologie precedenti: 1 punto per ogni incarico, 1 punto per ogni anno di incarico, 1 punto attribuibile per ogni incarico in Commissioni o collegi di vario tipo di particolare responsabilità non collegati strettamente alla posizione rivestita, ponderati sulla base della tipologia e complessità degli incarichi medesimi, fino ad un massimo di **punti 10**.

Art. 70

Commissione esaminatrice

1. La commissione esaminatrice è composta da tre membri di cui uno con funzioni di Presidente, di norma interni all'amministrazione comunale, nominata con delibera di Giunta Comunale.

Art. 71

Formazione della graduatoria finale

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per anzianità di servizio.

2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie.

3. La graduatoria e la nomina dei vincitori della selezione è approvata con determinazione del funzionario competente in materia di programmazione.

4. Le graduatorie vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.

5. Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nella categoria immediatamente superiore (posizione economica iniziale), previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione. I vincitori sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dal CCNL del comparto Funzioni locali vigente.

DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 72

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore dopo quindici giorni di pubblicazione avvenuta a seguito dell'esecutività della deliberazione di giunta municipale che lo approva.

L'entrata in vigore del presente regolamento comporta la modifica di eventuali disposizioni interne in contrasto con lo stesso. Successive disposizioni di legge ne modificano automaticamente le disposizioni in contrasto.