



# **Comune di Carbonia**

**Provincia Sud Sardegna**

<p><b>REGOLAMENTO</b></p> <p><b>PER L'ACCESSO AGLI IMPIEGHI</b></p>
---

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 61 del 27.04.2020

## **TITOLO I PRINCIPI GENERALI**

### **CAPO I DISPOSIZIONI PRELIMINARI**

#### **Art. 1 - Oggetto del regolamento**

1. Il presente regolamento disciplina, ai sensi dell'articolo 89 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, nel rispetto dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro – Comparto Regioni – Autonomie Locali – vigenti e dei principi generali enunciati all'articolo 35 del D.Lgs. 31.03.2001, n. 165, le modalità di acquisizione e sviluppo delle risorse umane del Comune di Carbonia.

#### **Art. 2 - Principi di riferimento**

1. Le procedure di reclutamento 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 opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
  - b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
  - c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
  - d) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle Amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'Amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

#### **Art. 3 - Programma del fabbisogno del personale**

1. Le determinazioni relative all'avvio delle procedure selettive sono adottate dall'Amministrazione Comunale sulla base della programmazione triennale del fabbisogno del personale e del piano annuale delle assunzioni.
2. La Giunta Comunale, in coerenza con le disposizioni di legge al momento vigenti e i relativi vincoli in essa previsti, con gli strumenti della programmazione complessiva dell'Ente, approva il programma triennale del fabbisogno del personale.
3. Nell'ambito della programmazione triennale, la Giunta Comunale provvede all'elaborazione del piano annuale delle assunzioni di nuovo personale e dello sviluppo di professionalità, di quello già in servizio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 52 c. 1 bis del D.Lgs 165/2001.
4. Il piano annuale consiste in una pianificazione operativa tramite la quale viene individuato il personale da assumere, a tempo indeterminato, a tempo determinato e le relative procedure di reclutamento.
5. Il programma triennale del fabbisogno costituisce atto di autorizzazione all'espletamento delle diverse forme di reclutamento del personale.

### **CAPO II**

#### **MODALITA' E REQUISITI DI ACCESSO**

## **Art. 4 – Modalità di accesso**

1. Nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale e del piano annuale delle assunzioni l'Amministrazione provvede alla copertura dei posti vacanti tramite le seguenti modalità:
  - a) procedura selettiva volta all'accertamento della professionalità e delle attitudini personali degli assumendi;
  - b) avviamento degli iscritti negli elenchi anagrafici costituiti presso i Centri Servizi per il Lavoro, ai sensi della legge 25 febbraio 1987, n. 56 e successive modificazioni ed integrazioni, per le categorie ed i profili professionali per i quali sia richiesto il solo requisito d'accesso della scuola dell'obbligo, attuali categorie A e B/1, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità e le eventuali deroghe, connesse al servizio da espletare;
  - c) chiamata numerica degli iscritti nelle apposite liste formate in base alla normativa vigente per gli appartenenti alle categorie protette di cui all'articolo 35, comma 2, primo periodo, del D.Lgs. 165/2001, previa verifica della compatibilità dell'invalidità con le mansioni da svolgere;
  - d) chiamata nominativa limitatamente alle assunzioni obbligatorie previste dalla legge 12.03.1999, n. 68 e con le modalità indicate dall'articolo 11 della citata legge;
  - e) mobilità volontaria da altre pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 30 del D.Lgs. 165/01;
  - f) progressione di carriera, ai sensi dell'art. 52, c. 1 bis, del D.Lgs. 165/2001.
  - g) Ricostituzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 26 del CCNL per il personale del comparto Regioni - AA.LL. del 14/9/2000;
  - h) utilizzo di graduatorie di selezioni espletate da altri enti locali, ai sensi dell'art. 9 della legge 16 gennaio 2003, n. 3.
2. Le determinazioni relative all'avvio e all'espletamento delle procedure di reclutamento sono adottate dal Dirigente del settore competente in materia di personale, nel rispetto delle prescrizioni contenute nel programma triennale dei fabbisogni.
3. Ai sensi del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Carbonia possono essere conferiti incarichi dirigenziali o di alta specializzazione a tempo determinato. Per il conferimento dell'incarico, la relativa procedura selettiva, è disciplinata secondo le disposizioni ivi previste.
4. Ai sensi della legge 13.08.1980, n. 466 vengono effettuate chiamate dirette nominative per il coniuge superstite e per i figli del personale del Corpo della Polizia Municipale deceduto nell'espletamento del servizio.
5. Per il reclutamento del personale a tempo parziale sia a tempo determinato che indeterminato, si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.
6. L'Amministrazione comunale può stipulare convenzioni con gli Enti di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 165/01, allo scopo di bandire selezioni uniche per la copertura di posti a tempo indeterminato o determinato, ovvero al fine del reciproco utilizzo di graduatorie formulate dai singoli Enti.

## **Art. 5 - Requisiti generali**

1. Possono accedere all'impiego presso l'Amministrazione comunale i soggetti in possesso dei seguenti requisiti:
  - a) Cittadinanza italiana. Tale requisito non è richiesto per i soggetti appartenenti all'Unione Europea. Sono equiparati ai cittadini italiani gli italiani non appartenenti alla Repubblica. I cittadini degli stati membri dell'Unione Europea non possono accedere ai posti di lavoro presso le pubbliche Amministrazioni

che implicano esercizio diretto o indiretto di pubblici poteri, ovvero attengono alla tutela dell'interesse nazionale. Inoltre, non si può prescindere dal possesso della cittadinanza italiana per i posti che prevedano funzioni di vertice amministrativo. E' richiesto, altresì, il possesso della cittadinanza italiana per l'esercizio di funzioni che comportino l'elaborazione, la decisione, l'esecuzione di provvedimenti autorizzativi e coercitivi, nonché per le funzioni di controllo di legittimità e di merito. I cittadini degli stati membri dell'Unione Europea devono possedere, ai fini dell'accesso, i seguenti requisiti:

- 1) godere dei diritti politici e civili anche negli Stati di appartenenza o di provenienza; essere in possesso, fatta eccezione della titolarità della cittadinanza italiana, di tutti gli altri requisiti previsti per i cittadini della Repubblica;
  - 2) avere adeguata conoscenza della lingua italiana da accertare nel corso dello svolgimento delle prove di esame o con specifica prova qualora il concorso sia indetto per soli titoli;
- b) età non inferiore agli anni 18 e non superiore all'età costituente il limite per il collocamento a riposo. Il limite massimo di età si intende superato al compimento della mezzanotte del giorno del compleanno.
- c) godimento dei diritti civili e politici (non essere stati esclusi dall'elettorato politico attivo);
- d) possesso del titolo di studio ed altri requisiti specifici. Per l'accesso dall'esterno è richiesto il possesso dei titoli di studio e professionali indicati nell'art. 7. La tipologia dei titoli di studio e dei requisiti specifici varia in relazione alla categoria cui afferisce la selezione, nonché alla specificità della funzione da svolgere. I titoli specifici vengono individuati nei singoli avvisi, anche per il necessario adeguamento ai nuovi cicli d'istruzione della scuola secondaria e universitaria. E' fatta salva la possibilità di richiedere, per l'accesso a particolari posizioni professionali, il possesso di ulteriori requisiti speciali complementari connessi alla peculiarità delle diverse posizioni professionali di riferimento, espressamente determinati ed indicati dai singoli avvisi, quali, ad esempio, abilitazioni professionali, iscrizioni ad albi professionali, abilitazioni alla guida o all'utilizzo di strumenti, ecc.;
- e) idoneità psico-fisica al profilo da ricoprire: accertata con visita medica;
- f) posizione regolare rispetto agli eventuali obblighi di leva, per i soggetti a tale obbligo (maschi nati entro il 1985);
- g) non aver a proprio carico sentenze definitive di condanna o provvedimenti definitivi di misure di prevenzione o procedimenti penali in corso nei casi previsti dalla legge come causa di licenziamento, ovvero, assenza di condanne penali o procedimenti penali in corso che possano costituire impedimento all'instaurazione e/o mantenimento del rapporto di lavoro dei dipendenti della pubblica amministrazione;
- h) conoscenza della lingua inglese: è requisito richiesto per l'accesso dall'esterno a tutti i posti a tempo indeterminato di dirigente e della categoria D, C e B3, nonché per i posti dirigenziali e ad alta specializzazione a tempo determinato. Per la generalità dei posti a tempo determinato, tale conoscenza verrà richiesta solo qualora la professionalità del posto lo richieda espressamente. Le modalità di accertamento e la definizione dei livelli di conoscenza verranno definite nei singoli bandi;
- i) Utilizzo degli strumenti informatici: requisito richiesto per l'accesso dall'esterno, per tutti i posti a tempo indeterminato a partire dalla categoria B1, nonché per i posti dirigenziali e ad alta specializzazione a tempo determinato. Le modalità di accertamento e la definizione dei livelli di conoscenza verranno definite nei singoli bandi;

2. I requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito dal bando di selezione per la presentazione della domanda di ammissione e mantenuti al momento dell'assunzione.
3. Il difetto dei requisiti prescritti dal bando comporta da parte del Comune l'esclusione dalla partecipazione alla procedura, in qualsiasi momento, ovvero il diniego alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro con il vincitore della selezione risultato idoneo alle prove d'esame. Il provvedimento di esclusione dalla selezione deve essere motivato e comunicato tempestivamente agli interessati a mezzo di pubblicazione sul sito web dell'Amministrazione e, nel caso di diniego alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento, notifica o posta elettronica certificata.
4. L'ammissione alla selezione viene disposta con provvedimento del Dirigente del Settore Personale. L'accertamento del reale possesso dei requisiti dichiarati dai candidati verrà effettuato successivamente all'espletamento della selezione, al momento dell'assunzione. Il candidato che non risulti in possesso dei requisiti prescritti verrà cancellato dalla graduatoria. L'accertamento della mancanza di uno solo dei requisiti prescritti per l'ammissione alla selezione comporta comunque, in qualunque momento, la risoluzione del rapporto di lavoro.
5. Nel caso di un numero di partecipanti superiore a n. 40 tutti i candidati sono ammessi con riserva alle prove concorsuali, selettive o preselettive. Tale condizione verrà comunicata con le modalità ordinariamente previste nel bando nella pagina "concorsi" del sito istituzionale. L'Ufficio Personale verificherà, sulla base delle dichiarazioni contenute nella domanda di partecipazione, il possesso dei requisiti richiesti dei soli candidati risultati idonei nella fase di formulazione ed approvazione della graduatoria definitiva.

## **Art. 6 - Requisiti speciali**

1. Per particolari profili professionali il bando, sulla base del piano triennale dei fabbisogni di personale, può prevedere particolari requisiti legati:
  - a. all'età massima;
  - b. all'iscrizione in albi od ordini professionali;
  - c. a particolari abilitazioni;
  - d. al possesso di un particolare diploma di studio necessario per lo svolgimento delle specifiche mansioni alle quali il selezionato verrà adibito;
  - e. al possesso di particolari requisiti strettamente indispensabili per lo svolgimento delle specifiche mansioni alle quali il selezionato verrà adibito;
  - f. al possesso di particolari idoneità fisiche e psico-fisiche per particolari posizioni professionali.
1. Limitatamente alle professionalità appartenenti al Corpo di Polizia Municipale è richiesto il possesso dei seguenti requisiti:
  - a) non essere stato riconosciuto obietto di coscienza (legge 8.07.98, n. 230);
  - b) non trovarsi nella condizione di disabile di cui alla legge n. 68/99 (art. 3, comma 4);
  - c) non aver subito condanna a pena detentiva per delitto non colposo o non essere stato sottoposto a misura di prevenzione;
  - d) non essere stato espulso dalle Forze armate o dai Corpi militarmente organizzati o destituito dai pubblici uffici.

## **Art. 7 - Titoli di studio**

1. I titoli di studio o professionali per l'accesso dall'esterno agli impieghi dell'Ente sono i seguenti:

- categoria A: assolvimento dell'obbligo scolastico; può, altresì, richiedersi il possesso di determinate abilitazioni e/o patenti;
  - categoria B: licenza di scuola dell'obbligo; può, altresì, richiedersi il possesso di determinate abilitazioni e/o patenti;
  - categoria B/3: diploma di qualifica professionale (biennale o triennale), eventualmente accompagnato dal possesso di determinate abilitazioni e/o patenti;
  - categoria C: diploma di maturità;
  - Categoria D: diploma di laurea breve o magistrale/specialistica ovvero diploma di laurea secondo il vecchio ordinamento ed eventuale abilitazione professionale ed iscrizione ad albi;
  - Dirigenti: diploma di laurea.
2. Per quanto attiene i titoli di studio si precisa quanto segue:
- a. assolvimento scuola dell'obbligo: otto anni di frequenza, anche senza esito positivo;
  - b. licenza di scuola dell'obbligo: coloro che alla fine dell'anno scolastico 1961/62 abbiano conseguito la licenza elementare sono in possesso della licenza della scuola dell'obbligo; a decorrere dall'anno scolastico 1962/63 ha invece adempiuto l'obbligo scolastico l'alunno che abbia conseguito il diploma di licenza di scuola media;
  - c. diploma di qualifica: il diploma avente durata almeno biennale o triennale dopo la licenza media inferiore;
  - d. diploma di maturità: diploma di maturità quinquennale o il diploma di maturità magistrale che dà accesso all'università.
3. Non può essere ammesso un candidato in possesso di un titolo di studio superiore e/o assorbente rispetto a quello richiesto dal bando, quando quest'ultimo sia titolo specifico e non generico. L'eventuale specificità del titolo sarà evidenziata in sede del bando.
4. Per i cittadini degli stati membri dell'U.E. l'equiparazione dei titoli di studio è effettuata in base alle disposizioni dell'art. 38 del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165.
5. I bandi per le selezioni pubbliche stabiliscono esattamente la natura e la tipologia dei requisiti culturali e professionali che devono essere posseduti dai candidati in relazione ai contenuti peculiari dei profili oggetto della selezione, nel rispetto delle indicazioni espressamente contenute nella declaratoria dei profili professionali.

## **Art. 8 - Condizioni ostative all'accesso**

1. Non possono accedere all'impiego coloro che:
  - a) siano stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una pubblica amministrazione, ovvero siano stati licenziati per persistente ed insufficiente rendimento o in esito ad un procedimento disciplinare o a seguito dell'accertamento che l'impiego venne conseguito mediante la produzione di documenti falsi e comunque con mezzi fraudolenti;
  - b) abbiano riportato condanne penali. L'Amministrazione, salvi i casi, stabiliti dalla legge, che per alcune tipologie di reati escludono l'ammissibilità all'impiego, si riserva di valutare, a proprio insindacabile giudizio, l'ammissibilità all'impiego di coloro che abbiano riportato condanna penale irrevocabile alla luce del titolo del reato, dell'attualità o meno, del comportamento negativo in relazione alle mansioni della posizione di lavoro messa a selezione.
  - c) Abbiano riportato condanne penali comportanti l'interdizione perpetua dal pubblico impiego o quella temporanea nel limite del tempo previsto.

## **Art. 9 - Precedenze e preferenze**

1. Il diritto di precedenza è un privilegio che opera quando la legge preveda che una determinata percentuale di posti messi a selezione sia riservata a determinate categorie di concorrenti. In tal caso, è sufficiente che i candidati, che appartengano alle categorie per le quali la legge prevede il predetto beneficio, conseguano l'idoneità per essere inseriti nella graduatoria, avanti a tutti gli altri candidati ed essere inclusi tra i vincitori sino al raggiungimento della percentuale d'obbligo prevista dalla legge, di norma, in misura non superiore al 50% dei posti messi a selezione.
2. I candidati appartenenti a categorie previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, che risultino in graduatoria finale, verranno inclusi nella graduatoria tra i vincitori, nei limiti della quota ad essi riservata.
3. Qualora tra i candidati inseriti nella graduatoria di merito ve ne siano alcuni che appartengono a più categorie che danno titolo a differenti riserve di posti, si tiene conto prima del titolo che dà diritto ad una maggiore riserva nel seguente ordine:
  - a) riserva di posti a favore di coloro che appartengono alle categorie di cui alla legge n. 68/99;
  - b) riserva di posti ai sensi dell'art. 1014, commi 3 e 4, e dell'art. 678 comma 9 del D.Lgs 66/2010 a favore dei militari volontari in ferma breve o in ferma prefissata delle Forze Armate, congedati senza demerito, anche al termine o durante le eventuali rafferme contratte, nonché nei confronti degli ufficiali di complemento in ferma biennale e degli ufficiali in ferma prefissata che hanno completato senza demerito la ferma contratta, nei limiti e secondo le modalità stabilite dal predetto decreto;
  - c) riserva a favore dei dipendenti di questo Ente, nel caso in cui si svolga una procedura unica selettiva comprensiva della progressione di carriera ai sensi dell'art. 52 c. 1 bis del D.Lgs 165/2001.
  - d) eventuali ulteriori riserve previste dalle leggi in vigore al momento dell'indizione del concorso, che saranno considerate nella predisposizione del bando anche con riferimento alle modalità selettive indicate dalle disposizioni in esse contenute.
4. La preferenza, opera soltanto in situazioni di parità di punteggio nella graduatoria finale di merito, nel senso che il soggetto che ne goda, è preferito all'altro. I candidati che non possono far valere il diritto di precedenza in quanto è già saturata presso l'Ente la percentuale stabilita dalla legge per la loro categoria, hanno diritto di preferenza a parità di merito.
5. Per effetto delle disposizioni vigenti, spetta la preferenza secondo l'ordine seguente:
  - I. gli insigniti di medaglia al valor militare;
  - II. i mutilati e invalidi di guerra ex combattenti;
  - III. i mutilati e invalidi per fatto di guerra;
  - IV. i mutilati e invalidi per servizio nel servizio pubblico e privato;
  - V. gli orfani di guerra;
  - VI. gli orfani dei caduti per fatto di guerra;
  - VII. gli orfani dei caduti per servizio nel settore pubblico e privato;
  - VIII. i feriti in combattimento;
  - IX. gli insigniti di croce di guerra o d'altra attestazione speciale di merito di guerra, nonché capi di famiglia numerosa;
  - X. i figli dei mutilati e degli invalidi di guerra ex combattenti;
  - XI. figli dei mutilati e invalidi per fatto di guerra;
  - XII. i figli dei mutilati e invalidi per servizio nel settore pubblico e privato;
  - XIII. i genitori vedovi, non risposati, i coniugi, non risposati, e le sorelle e i fratelli vedovi o non sposati dei caduti in guerra;
  - XIV. i genitori vedovi, non risposati, i coniugi, non risposati, e le sorelle e i fratelli vedovi o non sposati dei caduti per fatto di guerra;
  - XV. i genitori vedovi, non risposati, i coniugi, non risposati, e le sorelle e i fratelli vedovi o non sposati dei caduti per servizio nel settore pubblico e privato;

- XVI. coloro che abbiano prestato servizio militare come combattenti;
  - XVII. coloro che abbiano prestato lodevole servizio a qualunque titolo, per non meno di 1 anno nell'Amministrazione che ha indetto la selezione;
  - XVIII. i coniugati e i non coniugati, con riguardo al numero dei figli a carico;
  - XIX. gli invalidi ed i mutilati civili;
  - XX. militari volontari delle forze armate congedati senza demerito al termine della ferma o rafferma.
6. A parità di merito e di titoli la preferenza è determinata:
- a) dal numero dei figli a carico, indipendentemente dal fatto che il candidato sia coniugato o meno;
  - b) dall'aver prestato servizio nella Pubblica Amministrazione, con riguardo alla durata del servizio prestato;
  - c) dall'età, nel senso che prevale il candidato più giovane d'età.

## **TITOLO II**

### **NORME GENERALI DI ACCESSO**

#### **CAPO I**

#### **DISCIPLINA PROCEDIMENTO DI ACCESSO**

#### **Art. 10 - Fasi del procedimento di selezione**

1. Le fasi principali di una selezione sono:
- a) adozione della determinazione d'indizione della selezione da parte del Dirigente del settore competente in materia di personale;
  - b) approvazione del bando di selezione, che può aver luogo anche con lo stesso provvedimento di indizione della selezione;
  - c) pubblicazione del bando;
  - d) pubblicità del bando;
  - e) raccolta e registrazione delle domande degli aspiranti candidati: il bando può prevedere che la presentazione delle istanze di partecipazione alla procedura avvenga esclusivamente in formato telematico attraverso software e piattaforme web messe preventivamente a disposizione da soggetti terzi (ditte, enti, ecc.); in questo caso è acquisito al protocollo generale dell'Ente solo l'elenco definitivo dei candidati aventi inoltrato istanza di ammissione;
  - f) esame delle domande ai fini dell'ammissibilità e relativa comunicazione ai non ammessi mediante pubblicazione sul sito web dell'Amministrazione. Qualora si proceda alla prova preselettiva l'esame delle domande ai fini dell'ammissibilità verrà effettuato solo per coloro che hanno superato la suddetta prova;
  - g) nomina della Commissione giudicatrice;
  - h) verifica circa eventuali incompatibilità tra i componenti la Commissione (compreso il segretario) e tra questi e i candidati;
  - i) eventuale specificazione dei criteri di valutazione dei titoli e delle prove, in riferimento al posto da ricoprire e determinazione del termine del procedimento.
  - j) eventuale prova preselettiva di ammissione alla selezione, se prevista nel bando;
  - k) esecuzione prove d'esame scritte e/o pratiche;
  - l) valutazione dei titoli prodotti dai candidati che hanno partecipato alle prove scritte e/o pratiche;
  - m) valutazione delle prove scritte e/o pratiche e assegnazione del relativo punteggio;
  - n) determinazione sull'ammissibilità dei candidati alle prove orali;



- o) svolgimento prove orali e assegnazione relativi punteggi;
  - p) formazione della graduatoria finale di merito;
  - q) rassegna del verbale da parte della Commissione giudicatrice al Dirigente del settore competente in materia di personale;
  - r) approvazione verbale Commissione giudicatrice da parte del Dirigente del settore competente in materia del Personale;
  - s) determinazione di nomina e di assunzione dei vincitori da parte del Dirigente del settore competente in materia del Personale;
  - t) sottoscrizione del contratto individuale di lavoro dei vincitori da parte del Dirigente del settore competente in materia del Personale;
  - u) presa in servizio da parte dei vincitori.
2. La selezione pubblica si svolge con modalità che ne garantiscano la imparzialità, l'economicità e la celerità di espletamento. Ove necessario, può farsi ricorso all'ausilio di sistemi selettivi automatizzati diretti anche a realizzare forme di preselezione.
  3. Le procedure selettive devono concludersi, di norma, entro 6 (sei) mesi dalla data d'effettuazione delle prove scritte o, se trattasi di selezioni per soli titoli, dalla data della prima convocazione della Commissione Giudicatrice. L'inosservanza di tale termine dovrà essere giustificata collegialmente dalla Commissione esaminatrice con motivata relazione.

#### **Art. 11 - Posti disponibili**

1. La copertura dei posti disponibili avviene, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale e del piano annuale, con le modalità e forme di selezione previste nel precedente articolo 4.
2. Si considerano posti disponibili sia quelli vacanti alla data del bando di selezione, sia quelli che risulteranno tali per effetto di collocamenti a riposo e cessazioni dal servizio, che a qualsiasi titolo potranno avvenire, nonché i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo, nei due anni successivi di validità della graduatoria di merito dalla data della sua pubblicazione (o altro termine fissato dalla legge).
3. Nel bando di indizione della selezione, l'Amministrazione indica soltanto il numero dei posti vacanti e disponibili messi a concorso alla data di pubblicazione del bando, indicandone profilo professionale e categoria contrattuale di inquadramento.

#### **Art. 12 - Disposizioni in materia di mobilità preventive all'indizione del concorso**

1. Prima di avviare le procedure selettive per la copertura di posti vacanti in organico, l'Amministrazione, ai sensi dell'articolo 30, comma 2-bis, del D.Lgs. 165/2001, deve attivare le procedure di mobilità a favore di dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso altre amministrazioni, procedendo, in via prioritaria, alla immissione in ruolo del personale che ne faccia richiesta proveniente da altre Pubbliche Amministrazioni in posizione di comando o di fuori ruolo appartenenti e alla stessa categoria e profilo professionale del posto che si intende ricoprire dall'esterno.
2. Al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, per il triennio 2019-2021, l'Amministrazione può procedere, in deroga a quanto previsto dal primo comma del presente articolo e all'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001, così come stabilito dall'art. 3, comma 8, della legge 19.06.2019, n. 56.
3. Sempre prima di avviare le procedure selettive, l'Amministrazione è tenuta a comunicare ai soggetti di cui all'art. 34, commi 2 e 3, del D.Lgs. 165/2001, la categoria, il profilo professionale dei posti per i quali s'intende avviare la procedura di copertura del posto, nonché, se necessario, le funzioni e gli eventuali titoli od abilitazioni professionali richiesti.

4. L'Amministrazione decorsi 45 giorni dalla comunicazione di cui al comma 3 potrà procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale da parte degli organi preposti; al fine di accelerare i tempi di copertura dei posti, l'Ufficio competente può avviare le procedure concorsuali anche nelle more del decorso del predetto termine dando evidenza nei bandi che la copertura dei posti per cui si procede è subordinata all'infruttuosità delle procedure di cui ai commi precedenti.

## CAPO II

### MODALITA' DI SELEZIONE

#### Art. 13 Modalità di copertura dei posti

1. La selezione pubblica, aperta a tutti i candidati ammessi alla stessa, può avvenire per esami, per titoli, per titoli ed esami, per tests, avvalendosi anche di sistemi automatizzati di selezione, secondo quanto previsto nel relativo bando.

##### **a) Selezioni per esami**

Le selezioni per esami consistono:

- per i profili della dirigenza: in due prove scritte e una prova orale. I voti sono espressi, di norma, in trentesimi. Conseguono l'ammissione alla prova orale i candidati che abbiano riportato nelle prove scritte una votazione non inferiore a 21/30
- per i profili professionali della categoria D: in due prove scritte, una delle quali può essere a contenuto teorico – pratico o in una serie di quesiti a risposta sintetica aperta, da espletarsi, compilando un numero massimo di righe e in un tempo preventivamente determinato dalla commissione, e in una prova orale. I voti sono espressi, di norma, in trentesimi. Conseguono l'ammissione alla prova orale i candidati che abbiano riportato in ciascuna delle prove scritte o pratiche una votazione non inferiore a 21/30. La prova orale verte sulle materie oggetto della prova scritta e sulle altre indicate nel bando e s'intende superata con una votazione di almeno 21/30.
- per i profili professionali delle categorie C e B/3: in una prova scritta, o anche pratica o a contenuto teorico - pratico, e in una prova orale. La prova scritta o pratica può essere sostituita da tests. Conseguono l'ammissione alla prova orale i candidati che abbiano riportato nella prova scritta o pratica o teorico - pratica o nei tests, una votazione di almeno 21/30. La prova orale verte sulle materie oggetto della prova scritta e sulle altre indicate nel bando e s'intende superata con una votazione di almeno 21/30.
- per i profili professionali delle categorie inferiori alla B/3, il bando di selezione può stabilire che la prova scritta consista in appositi tests bilanciati da risolvere in un tempo predeterminato, ovvero in una prova pratica attitudinale tendente ad accertare la maturità e la professionalità dei candidati con riferimento alle attività che i medesimi saranno chiamati a svolgere.
- Il punteggio finale é dato dalla somma della media dei voti conseguiti nelle prove scritte o pratiche o teorico - pratiche , dei tests e della votazione conseguita nella prova orale.

##### **b) Selezione per titoli ed esami**

- Nei casi in cui l'ammissione al concorso a posti di determinati profili professionali avvenga mediante selezione per titoli e per esami, la valutazione dei titoli viene effettuata prima di procedere alla valutazione delle prove scritte e/o pratiche.
- Per i titoli non può essere attribuito un punteggio complessivo superiore a 10/30 del punteggio complessivo; il bando indica i titoli valutabili e il punteggio massimo agli stessi attribuibile singolarmente e per categorie di titoli.
- Nel caso di selezione per titoli ed esami il punteggio finale, su cui verrà redatta la graduatoria, è determinato sommando ai voti complessivi riportati nelle prove d'esame, il punteggio conseguito nella valutazione dei titoli.

**c) Selezione per soli titoli**

- Le selezioni per titoli consistono nella sola valutazione delle tipologie dei titoli indicate nel bando di selezione. Per la valutazione dei titoli di servizio, in deroga a quanto previsto dal comma 3 del successivo articolo 28, non si terrà conto del limite massimo di anni dieci.

### **CAPO III**

## **BANDO E DOMANDA DI SELEZIONE**

### **Art. 14 – Contenuto bando di selezione**

1. Il bando di selezione viene approvato con determinazione del Dirigente del settore competente in materia di personale.
2. Il bando di selezione deve contenere le seguenti indicazioni:
  - a) il termine ultimo per la presentazione della domanda di ammissione;
  - b) le modalità di presentazione della domanda;
  - c) l'indicazione del profilo professionale per il cui accesso è indetta la selezione, con la categoria di appartenenza, nonché il numero dei posti da ricoprire;
  - d) il programma delle prove con l'indicazione, per ciascuna di esse, del carattere delle stesse e della natura delle cognizioni necessarie, descritte in modo da consentire una individuazione delle materie, specializzazioni o competenze richieste.
  - e) il bando di selezione dovrà prevedere prove per l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e di almeno la lingua inglese;
  - f) le modalità per la determinazione del diario e delle sedi delle prove;
  - g) la votazione minima richiesta nella prima o prime prove d'esame per l'ammissione alle prove successive;
  - h) i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per la partecipazione, con esplicito riferimento all'esatta specificazione dei titoli di studio e/o delle abilitazioni professionali e/o delle esperienze professionali o lavorative richieste per la copertura del posto;
  - i) il numero dei posti da ricoprire e il numero dei posti riservati a particolari categorie di cittadini in base alle diverse disposizioni normative;
  - j) i titoli valutabili e il punteggio massimo agli stessi attribuibile singolarmente e per categorie di titoli nonché i titoli che diano luogo a precedenza o preferenze a parità di punteggio e i termini e le modalità per la loro presentazione;
  - k) l'indicazione nella domanda della mancanza di cause ostative alla costituzione del rapporto di pubblico impiego delle eventuali condanne penali riportate e degli eventuali procedimenti penali in corso, che potrebbero costituire causa ostativa;
  - l) le garanzie per le pari opportunità tra donne e uomini per l'accesso al lavoro;

- m) il trattamento economico lordo iniziale e l'eventuale trattamento economico accessorio fisso e ricorrente, previsto per i posti messi a selezione dai vigenti CCNL di comparto;
  - n) i documenti che i candidati dovranno produrre preventivamente all'assunzione;
  - o) la richiesta che il candidato, nella presentazione della domanda, dia l'autorizzazione all'utilizzo, ai soli fini della selezione, dei dati personali;
  - p) l'ammontare e le modalità di versamento della eventuale tassa di ammissione.
3. Al bando viene allegato uno schema di domanda che riporti tutte le indicazioni che i candidati sono tenuti a fornire.

#### **Art. 15 - Pubblicazione del bando**

1. Il bando di selezione deve essere pubblicato in modo integrale all'Albo Pretorio e nel sito web del Comune.
2. Un estratto del bando di selezione è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana. Tale avviso deve contenere gli estremi del bando, l'indicazione della scadenza del termine per l'inoltro delle domande.
3. Il termine della scadenza della selezione deve essere tale da consentire la partecipazione a quanti possono averne interesse e, a tal fine, non può essere, di norma, inferiore ai trenta giorni dalla sua pubblicazione.
4. Copia integrale del bando deve essere a disposizione dei candidati presso il servizio competente in materia di personale.

#### **Art. 16 - Proroga - riapertura - revoca delle selezioni**

##### 1. Proroga dei termini

La proroga del termine del bando di selezione può essere determinata dal Dirigente del settore competente in materia di personale, prima della scadenza dello stesso, per obiettive esigenze di pubblico interesse.

I nuovi aspiranti devono tassativamente possedere tutti i requisiti prescritti per la partecipazione alla selezione alla data di scadenza della prima pubblicazione del bando e non del provvedimento di proroga dei termini.

##### 2. Riapertura dei termini

Il provvedimento di riapertura dei termini viene adottato, a cura del Dirigente del settore competente in materia di personale, dopo la scadenza del bando originario e prima dell'inizio della selezione e deve essere motivato da ragioni di pubblico interesse.

Il provvedimento di riapertura dei termini va pubblicato con le stesse modalità del bando precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza. Tutti i requisiti devono essere posseduti prima della scadenza dei nuovi termini fissati dal provvedimento di riapertura.

##### 3. Revoca del bando

Il provvedimento di revoca del bando deve essere motivato da esigenze di pubblico interesse, da mutamenti dell'assetto organizzativo dell'Ente o da sopravvenute valutazioni delle esigenze organizzative e va comunicato a tutti i candidati che avessero già presentato domanda di partecipazione.

##### 4. Rettifica del bando

Il provvedimento di rettifica del bando deve essere adottato e pubblicato prima della scadenza dei termini e deve essere comunicato agli eventuali interessati.

#### **Art. 17 - Domanda d'ammissione alla selezione**

1. La domanda di ammissione alla selezione pubblica deve essere redatta in carta semplice, riportando tutte le indicazioni che, secondo le norme vigenti e il bando di selezione, i candidati siano tenuti a fornire.
2. In particolare in tale domanda gli aspiranti, sotto la loro personale responsabilità, devono dichiarare a pena di esclusione:
  - a) cognome, nome, luogo e data di nascita;
  - b) il domicilio o recapito (indirizzo completo) o la casella di posta elettronica certificata (PEC) al quale l'Amministrazione Comunale dovrà indirizzare tutte le comunicazioni relative alla selezione;
  - c) la selezione alla quale intendono partecipare;
  - d) per la partecipazione a selezioni per la copertura di posti per i quali si preveda il possesso di una qualsivoglia patente di guida, i candidati dovranno dichiarare, a pena d'esclusione, sulla domanda di partecipazione di accettare di condurre ogni tipo di veicolo per il quale occorra la patente richiesta dall'avviso di selezione.
3. La domanda di partecipazione alla selezione deve essere sottoscritta dall'aspirante candidato e ad essa dovrà essere allegata fotocopia del documento di identità in corso di validità, a pena di esclusione, fatto salvo quanto previsto dal comma 1, lett. c – bis) dell'art. 65 del D. Lgs. 7.03.2005, n. 82.
4. Nella domanda di partecipazione alla selezione il candidato deve inoltre dichiarare, ai fini dell'applicazione dell'eventuale diritto di precedenza o preferenza, il titolo che dia diritto a tale beneficio. Nella domanda di partecipazione, il candidato deve segnalare inoltre le eventuali difficoltà per l'espletamento delle prove, in relazione alle proprie condizioni di disabilità, richiedendo la disponibilità di eventuali tempi aggiuntivi e/o l'utilizzo di particolari ausili didattici o di altri supporti all'uopo necessari.
5. Non sono soggetti all'imposta di bollo le domande ed i relativi documenti per la partecipazione a selezioni pubbliche.
6. La mancanza o l'incompletezza di una qualunque delle suddette dichiarazioni può essere sanata dal candidato, entro quindici giorni dalla richiesta di regolarizzazione. La mancata regolarizzazione entro il suddetto termine determina l'esclusione dalla selezione stessa.

#### **Art. 18 - Allegati alla domanda**

1. Alla domanda di selezione deve essere allegata, qualora prevista nel bando, la ricevuta comprovante l'avvenuto versamento della tassa di ammissione nella misura stabilita dalla legge o da apposito provvedimento dell'Ente e richiamata dal bando di selezione.
2. Nel caso di mancata acclusione, unitamente alla domanda, della sola ricevuta comprovante l'avvenuto versamento della tassa di ammissione, il candidato dovrà successivamente, a pena di esclusione, versare e comunque presentare la ricevuta attestante il pagamento della tassa medesima entro il termine di 15 (quindici) giorni dall'invito rivoltogli dall'Amministrazione.

#### **Art. 19 - Modalità di presentazione della domanda**

1. La domanda d'ammissione alla procedura selettiva, redatta in carta semplice, deve essere trasmessa entro il termine perentorio indicato nel bando e può essere presentata secondo le seguenti modalità, da indicarsi espressamente nel bando:
  - a) Mediante consegna diretta al Protocollo Generale dell'Ente;
  - b) tramite raccomandata A/R indirizzata al Comune di Carbonia, - Settore personale;
  - c) per via telematica mediante la posta elettronica certificata (PEC), ai sensi dell'art. 65 del D. Lgs. 7.03.2005, n. 82;
  - d) attraverso apposita piattaforma telematica web messa a disposizione dall'Ente e indicata nel bando; la previsione di tale modalità di partecipazione alla selezione

- esclude quelle di cui alle precedenti lettere a), b) e c).
2. La data di spedizione delle domande é comprovata:
    - a) dal timbro a data apposta a cura dell'Ufficio Protocollo;
    - b) dal timbro a data dell'ufficio postale accettante. L'istanza, spedita nei termini previsti dal bando, deve comunque pervenire all'Amministrazione Comunale entro e non oltre i 5 giorni successivi alla data di scadenza del bando stesso, a pena di esclusione.
    - c) dalla certificazione del sistema informatico, ai sensi dell'65 del D. Lgs. 7.03.2005, n. 82.
    - d) dalla certificazione rilasciata al candidato dalla piattaforma telematica web utilizzata per l'inoltro della domanda.
  3. Nel caso di consegna al protocollo dell'ente oppure di trasmissione mediante raccomandata A/R, la busta contenente la domanda d'ammissione alla selezione deve riportare sulla facciata in cui è scritto l'indirizzo l'indicazione "CONTIENE DOMANDA PER SELEZIONE ...." specificando la selezione di cui si tratti.
  4. L'Amministrazione non assume responsabilità per la dispersione di comunicazioni, dipendente da inesatte indicazioni del recapito da parte del concorrente oppure da mancata o tardiva comunicazione del cambiamento dell'indirizzo indicato nella domanda, né per eventuali disguidi postali o telegrafici o telematici comunque imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o forza maggiore.
  5. Nel caso in cui il termine ultimo di presentazione della domanda di ammissione cada in giorno festivo o di chiusura per qualsiasi ragione degli Uffici riceventi, il termine stesso deve intendersi automaticamente prorogato alla successiva prima giornata lavorativa.

## **CAPO IV**

### **COMMISSIONE GIUDICATRICE**

#### **Art. 20 - Commissione giudicatrice**

1. La Commissione giudicatrice, per qualsiasi tipologia di selezione, è nominata con determinazione del Dirigente del settore competente in materia di personale e risulta così composta:
  - a. da un Dirigente di settore dell'Ente, che ne assume la presidenza, ovvero, qualora la selezione riguardi la copertura di posti dirigenziali, dal Segretario Generale;
  - b. da due esperti dotati di specifiche competenze tecniche rispetto alle materie previste dalla selezione, scelti prioritariamente tra dipendenti del Comune e di pubbliche amministrazioni, docenti ed esperti esterni, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'Amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
2. Gli esperti, se pubblici dipendenti, preventivamente autorizzati dall'Amministrazione d'appartenenza, devono essere inquadrati in categoria contrattuale almeno pari, rispetto a quella propria del posto messo a selezione.
3. Almeno un terzo dei posti di componente della Commissione giudicatrice è riservato, salva motivata impossibilità, a ciascuno dei due sessi, fermo restando il possesso dei requisiti generali di cui sopra.
4. Gli esperti della Commissione giudicatrice possono essere scelti anche tra il personale in quiescenza che abbia posseduto, durante il servizio attivo, lo stesso profilo professionale ed inquadramento relativo al posto oggetto della selezione.

5. Alle commissioni possono essere aggregati componenti aggiunti per gli esami di lingua inglese o per quelli che prevedano specifiche competenze in materie speciali, quali quelle informatiche.
6. Le funzioni di segreteria della Commissione sono svolte da dipendente a tempo indeterminato, inquadrato almeno nella categoria "C".

### **Art. 21 - Modifica composizione Commissione**

1. Qualora per qualsiasi motivo, sia cambiata la composizione della Commissione nel corso dei lavori, questi sono ripresi dal punto in cui si era giunti prima della predetta modifica.
2. Al Commissario neo nominato vengono sottoposti, per presa visione ed atto, i verbali inerenti le operazioni espletate. In ogni caso le operazioni della selezione già espletate non debbono essere ripetute.
3. Qualora la sostituzione avvenga nel corso dell'esame delle prove scritte il componente di nuova nomina è obbligato a prendere cognizione delle prove già esaminate e delle votazioni attribuite. Di ciò si dà atto nel verbale.
4. Il Commissario uscente è vincolato al segreto d'ufficio per le sedute alle quali abbia partecipato.

### **Art. 22 - Comitati di vigilanza**

1. Quando le prove scritte abbiano luogo in più sedi, con determinazione del Dirigente del settore competente in materia di personale è costituito, in ciascuna sede ove si svolgano le prove, un Comitato di vigilanza composto di almeno tre componenti, scelti tra i dipendenti in servizio presso l'Ente, ritenuti idonei all'assolvimento di funzioni di sorveglianza, di cui un componente con funzioni di Presidente di Comitato ed uno con attribuzioni di verbalizzazione delle operazioni espletate e degli accadimenti intervenuti in quella sede.
2. In relazione all'elevato numero di candidati alla selezione, la Commissione stessa potrà essere integrata da personale addetto all'identificazione dei candidati, preventivamente all'esperimento delle prove per l'ammissione alla sala in cui si svolgeranno le prove.

### **Art. 23 – Incompatibilità**

1. Non possono far parte della stessa Commissione di selezione, in qualità di componente, né di segretario, coloro si trovino in situazione di grave inimicizia, che siano uniti da vincolo di matrimonio o convivenza, ovvero da vincolo di parentela o affinità fino al quarto grado compreso, con altro componente o con uno dei candidati partecipanti alla selezione, come da apposita tabella.
2. Non possono far parte delle commissioni coloro che abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.
3. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi.
4. La verifica dell'esistenza di eventuali incompatibilità per i commissari e tra questi e i candidati, viene effettuata all'atto dell'insediamento della Commissione, come primo adempimento, prima dell'inizio dei lavori.
5. Esplicita dichiarazione di assenza di tali elementi di incompatibilità ai sensi degli artt. 51 e 52 del Codice di Procedura Civile, dovrà essere fatta dandone atto nel verbale, dal

Presidente, da tutti i componenti della Commissione e dal Segretario nella prima seduta d'insediamento, una volta presa visione dell'elenco dei partecipanti e dei relativi dati identificativi.

6. Chi sia venuto successivamente a conoscenza di trovarsi in una qualsiasi delle condizioni di impedimento sopracitate, è tenuto a dimettersi immediatamente da componente della Commissione.
7. Qualora emergesse nel corso dei lavori successivi della Commissione la sussistenza "ab origine" di uno dei citati impedimenti, le operazioni di selezione effettuate sino a quel momento sono annullate e dovranno essere ripetute.
8. Nel caso d'incompatibilità intervenuta nel corso della procedura selettiva si procede unicamente alla surrogazione del Componente interessato dalla predetta incompatibilità.
9. I componenti la Commissione non possono svolgere, pena la decadenza, attività di docenza nei confronti di uno o più candidati; gli stessi componenti possono essere incaricati dall'Amministrazione Comunale di tenere lezioni sulle materie previste dai bandi di selezione nell'ambito dei corsi di preparazione, solo se aperti alla partecipazione di tutti i candidati.

### TABELLA GRADI DI PARENTELA

<b>PARENTI</b>		
<b>GRADI</b>	<b>IN LINEA RETTA</b>	<b>IN LINEA COLLATERALE</b>
<b>1°</b>	I genitori e i figli.	
<b>2°</b>	L'avo, l'ava e il nipote.	I fratelli e le sorelle.
<b>3°</b>	Il bisavolo, la bisavola (bisnonni) e il pronipote.	Lo zio o la zia ed il nipote da fratello o sorella.
<b>4°</b>	Il trisavolo, la trisavola (trisavi) e il trinipote (abnipote).	Il prozio (prozio è fratello dell'avo) o la prozia e il pronipote da fratello e sorella; i cugini di 1°, cioè figli di fratelli e sorelle.

<b>GRADI</b>	<b>AFFINI</b>
<b>1°</b>	I suoceri con i generi e le nuore. Il patrigno e la matrigna con i figliastri.
<b>2°</b>	I cognati (va notato che il coniuge del cognato non è affine, cioè non sono affini i cognati e la cognata della moglie; nè sono affini tra loro i mariti di due sorelle).
<b>3°</b>	La moglie dello zio, il marito della zia, la moglie del nipote e il marito della nipote.
<b>4°</b>	La moglie del pronipote e il marito della pronipote La moglie del prozio e il marito della prozia. La moglie del cugino e il marito della cugina.

#### **Art. 24 - Segretezza delle operazioni e legittimità delle operazioni**

1. Tutti i componenti la Commissione, nonché il segretario, sono tenuti a mantenere il segreto sulle operazioni svolte in seno alla stessa, sui criteri adottati e sulle



determinazioni raggiunte, fatta eccezione per quei risultati per i quali sia prevista dalle disposizioni vigenti, la pubblicazione o la comunicazione agli interessati.

2. Fuori dalla sede propria della Commissione, i Commissari non possono riunirsi con altri componenti la Commissione stessa né tantomeno con estranei, per discutere problemi attinenti la selezione a meno che non abbiano ufficialmente ricevuto mandato da questa per curare fasi istruttorie o preparatorie.

### **Art. 25 – Insediamento**

1. La Commissione giudicatrice, convocata con avviso scritto del Presidente, sentiti preventivamente i componenti, si insedia alla data fissata.
2. Preventivamente alla seduta d'insediamento l'ufficio competente consegna al Segretario della Commissione copia delle determinazioni d'ammissione dei candidati, le domande, nonché copia delle determinazioni relative alla selezione e tutti gli atti occorrenti per lo svolgimento dei lavori.
3. Nella seduta d'insediamento la Commissione esaminatrice verifica che non sussistano i motivi di incompatibilità tra i membri della Commissione e tra questi ultimi e i candidati, ai sensi del precedente articolo 23.

### **Art. 26 - Ordine dei lavori**

1. La Commissione osserva il seguente ordine dei lavori:
  - a) dichiarazione relativa ad eventuali incompatibilità fra i componenti;
  - b) presa d'atto dei candidati alle prove selettive;
  - c) verifica di eventuali incompatibilità fra componenti e candidati;
  - d) esame della determinazione che indice la selezione;
  - e) esame del bando e delle norme del presente Regolamento;
  - f) determinazioni dei criteri per la valutazione delle prove e dei titoli;
  - g) determinazione, avuto presente il numero dei candidati, del termine ultimo, entro il quale il procedimento selettivo dovrà terminare;
  - h) fissazione data eventuale preselezione, qualora tale data non risulti già fissata nel bando;
  - i) esperimento dell'eventuale preselezione;
  - j) fissazione della data di svolgimento delle prove, qualora non previste nel bando;
  - k) esperimento delle prove scritte e/o pratiche o tests;
  - l) valutazione dei titoli, presentati dai candidati che hanno partecipato alla prova o alle prove scritte, ed attribuzione dei relativi punteggi;
  - m) valutazione delle prove scritte con attribuzione dei voti a ciascun candidato;
  - n) comunicazione ai candidati dell'esito della/e prova/e e del relativo punteggio conseguito, nonché del punteggio attribuito ai titoli;
  - o) di norma, predisposizione dei quesiti da porre ai singoli candidati, immediatamente prima dell'inizio di ciascuna prova orale;
  - p) espletamento e valutazione della prova orale di ciascun candidato ammesso;
  - q) pubblicazione, al termine d'ogni giornata di prove orali, del punteggio acquisito da ciascun candidato nella prova orale stessa;
  - r) formulazione della graduatoria finale risultante dalla somma dei punteggi attribuiti a ciascun candidato, per ciascuna prova, e dalla valutazione dei titoli.
2. Di tutte le operazioni della Commissione si redige, giorno per giorno, un processo verbale sottoscritto da tutti i commissari e dal segretario, in ogni pagina.
3. In caso d'impedimento temporaneo del Segretario, ne può assumere le funzioni il componente della Commissione più giovane d'età. Qualora l'impedimento si protragga per più di due sedute, il Segretario può essere sostituito, su richiesta del Presidente

della Commissione, da altro dipendente, designato dal Dirigente del settore competente in materia di personale.

#### **Art. 27- Modalità d'assunzione delle decisioni**

1. La Commissione giudicatrice, quale organo collegiale perfetto, opera con la contestuale presenza di tutti i componenti previsti in ogni fase della selezione.
2. Solo durante lo svolgimento delle prove scritte o tests i componenti possono assentarsi alternativamente purché nella sala siano costantemente presenti almeno due Commissari; ugualmente può avvenire durante lo svolgimento delle prove pratiche qualora le stesse per la loro natura non richiedano una valutazione contestuale.
3. Al termine della prova scritta, tests o pratica, per le relative operazioni di chiusura, devono essere presenti tutti i commissari ed il segretario.
4. L'assegnazione dei punteggi relativi alle prove d'esame avviene con votazione palese e contestuale e il voto finale consisterà nella media dei punteggi espressi da ciascun componente. La votazione potrà anche avvenire attraverso l'attribuzione del punteggio da parte di ciascun Commissario, scrivendo il punteggio stesso in un foglio che verrà esibito contemporaneamente da parte di tutti i componenti la Commissione.
5. Per tutte le altre fasi selettive, la Commissione delibera a maggioranza di voti. Al Presidente compete lo stesso numero di voti riservato agli altri componenti.
6. E' tassativamente richiesta l'espressione della volontà di ciascun Commissario che non può astenersi dall'esprimere la propria valutazione.
7. Effettuata la votazione e verbalizzato il risultato, non possono venire presi in considerazione voti diversi da quelli già espressi. I Commissari possono far verbalizzare le loro ragioni ed opinioni, nelle circostanze di comprovate irregolarità o illegittimità delle quali fossero venuti a conoscenza.
8. Una volta scisse le personali responsabilità, nei casi di presunte irregolarità formali e/o sostanziali, o fatte verbalizzare le proprie considerazioni, i componenti non possono rifiutarsi, a fine seduta, di sottoscrivere i verbali.

#### **Art. 28 - Compensi alla Commissione giudicatrice**

1. Ai componenti della Commissione giudicatrice, ad eccezione dei dipendenti dell'Ente e del Segretario Generale, è corrisposto un compenso la cui misura è stabilita con provvedimento della Giunta Comunale, nel rispetto dei parametri di cui al D.P.C.M. 23/03/1995. Al segretario della Commissione, qualora fossero richieste prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, queste saranno retribuite con il compenso contrattualmente dovuto per il lavoro straordinario.
2. Ai componenti esterni spetta inoltre eventualmente l'indennità chilometrica nel caso di uso del mezzo proprio ed il rimborso delle spese di viaggio, nonché quelle di vitto e alloggio effettivamente sostenute e necessarie in base al calendario dei lavori per partecipare ai lavori della Commissione, dietro presentazione di regolari documenti giustificativi.

### **CAPO V**

#### **CRITERI DI VALUTAZIONE DEI TITOLI**

#### **Art. 29 - Titoli valutabili nelle selezioni**

1. La Commissione, dopo aver accertato la non sussistenza di situazioni di incompatibilità di cui ai precedenti articoli, procede alla determinazione dei criteri di valutazione dei

titoli della selezione che non può essere superiore a 10/30 del punteggio complessivo a disposizione della medesima per la valutazione delle prove d'esame.

2. I titoli valutabili si suddividono in tre categorie:

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

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

### **Art. 30 - Titoli di servizio**

1. E' valutabile unicamente il servizio prestato con rapporto di lavoro subordinato, sia a tempo pieno che a tempo parziale, alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 165/2001 e ss. mm. e ii.
2. La valutazione del servizio, nel limite massimo di dieci anni comunque prestato, viene differenziata a seconda che sia stato svolto nelle sottoelencate categorie:
  - a. Categoria 1<sup>^</sup>: servizio prestato nella stessa area di attività della medesima categoria od ex qualifica funzionale di quella del posto messo a selezione o di quella di categoria superiore;
  - b. Categoria 2<sup>^</sup>: servizio prestato nella stessa area di attività della categoria od ex qualifica funzionale immediatamente inferiore o di categoria pari o superiore al posto messo a selezione, ma di diversa area di attività;
  - c. Categoria 3<sup>^</sup>: servizio prestato nella medesima area di attività di categoria od ex qualifica funzionale ulteriormente inferiore oppure in diversa area professionale, con categoria immediatamente inferiore a quella del posto messo a selezione.
3. Nel caso di servizi prestati per un periodo superiore ai dieci anni, la Commissione valuterà quelli più favorevoli al candidato.
4. Il servizio prestato nel periodo successivo alla data di scadenza del bando ovvero di quella di rilascio del certificato non può essere valutato.
5. Il servizio annuo è frazionabile in mesi ai fini della valutazione. Nel computo totale del servizio, i periodi superiori a 15 giorni si computano come mese intero, quelli inferiori non si valutano. I servizi prestati in regime di part-time sono valutati proporzionalmente in rapporto al tempo pieno

### **Art. 31 - Valutazione del periodo di effettivo servizio militare prestato presso le Forze Armate e nell'Arma dei Carabinieri**

1. I periodi di effettivo servizio militare di leva, di richiamo alle armi, di ferma volontaria e di rafferma, prestati presso le Forze armate e nell'Arma dei carabinieri, sono valutati nelle selezioni pubbliche con lo stesso punteggio che la Commissione giudicatrice attribuisce per i servizi prestati in base al precedente articolo 30.
2. Ai fini dell'ammissibilità e della valutazione dei titoli nelle selezioni bandite dall'Amministrazione è da considerarsi a tutti gli effetti il periodo di tempo trascorso come militare di leva o richiamato, in pendenza di rapporto di lavoro.
3. Le qualifiche professionali e le specializzazioni acquisite durante il servizio militare, in qualunque forma prestato, attestate con diploma rilasciato dall'Ente militare competente, costituiscono titolo valutabile nelle selezioni per titoli, per titoli ed esami per l'accesso alle carriere delle Pubbliche Amministrazioni.
4. In particolare, nelle selezioni per la copertura di tutti i profili professionali, con l'unica eccezione di quelli appartenenti all'area di vigilanza, si attribuisce al servizio militare e civile, in qualsiasi grado prestato, un punteggio pari a quello proprio della lett. c)

dell'articolo precedente, considerate le differenze di mansioni difficilmente assimilabili a quelle proprie dei posti messi a selezioni.

5. Qualora il concorrente intenda beneficiare delle norme particolari per le pubbliche selezioni di cui al presente articolo (valutazione del periodo di effettivo servizio militare), dovrà presentare, quale unico documento probatorio per l'applicazione delle norme ivi contenute, la copia del foglio matricolare o dello stato di servizio.

## **Art. 32 - Valutazione titoli vari**

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

### **IDONEITA'**

Le idoneità conseguite entro il 31.12.1993 in selezioni per titoli ed esami o per esami per il conferimento di posti inquadrati nelle qualifiche funzionali presso le amministrazioni del comparto Regioni – Autonomie Locali e gli attestati di frequenza e/o profitto, conseguiti al termine di corsi di formazione, perfezionamento, aggiornamento, in materie attinenti sono valutabili tra i titoli vari.

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

### **CORSI**

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

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

### **PUBBLICAZIONI A STAMPA**

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

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

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

### **CURRICULUM**

Il curriculum professionale eventualmente presentato dai candidati, debitamente documentato, viene valutato solo se in grado di produrre un valore aggiunto di professionalità ed esperienza del candidato rispetto agli altri titoli già valutati.

## **CAPO VI**

### **PROCEDURE E PROVE PRESELETTIVE**

## **Art. 33 - Ammissione dei candidati**

1. Scaduto il termine fissato dal bando per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione, l'ufficio personale procederà a verificare le domande presentate, secondo quanto statuito dall'art. 5.

2. Al termine di tali operazioni il Dirigente del settore competente in materia di personale provvede a richiedere l'eventuale regolarizzazione delle domande presentate.
3. In caso di obiettivi dubbi sui requisiti di ammissione, sia nell'interesse del candidato sia nell'interesse generale al corretto svolgimento delle prove, l'Amministrazione potrà disporre l'ammissione del candidato con riserva.
4. Lo scioglimento della riserva è subordinato alla verifica dell'effettivo possesso dei requisiti richiesti e dovrà avvenire in tempi rapidi.

#### **Art. 34 – Preselezione**

1. Nel caso in cui il numero delle domande sia tale da non consentire l'espletamento della selezione in tempi rapidi, questa è preceduta da una prova preselettiva di tipo psicoattitudinale e/o professionale. In tal caso, il Dirigente competente in materia di personale procede all'ammissione con riserva di tutte le domande presentate nei termini, escludendo solo quelle pervenute fuori termine, e rinvia la verifica formale volta all'ammissibilità delle domande pervenute, solo nei confronti dei candidati che, superata la prova preselettiva, vengono ammessi dalla Commissione alle successive prove. In caso di accertamento della inammissibilità di una o più domande presentate dai candidati ammessi alle successive prove, la graduatoria della preselezione scorrerà di un numero corrispondente di candidati, compresi tutti coloro che abbiano riportato lo stesso punteggio dell'ultimo candidato ammesso.
2. La soglia numerica per l'espletamento della prova di preselezione, nonché il numero massimo dei candidati che saranno ammessi allo svolgimento della prova scritta, sono stabiliti, di volta in volta, nei singoli bandi di selezione.
3. La Commissione, sia per quanto riguarda l'organizzazione e lo svolgimento delle prove nonché per la correzione dei tests, oggetto delle prove stesse, attraverso sistemi informatizzati (lettori ottici, etc...), potrà essere coadiuvata da esperti o società specializzate nella organizzazione di tali tipi di selezione.
4. Sono ammessi alle prove scritte i candidati classificati entro il numero massimo stabilito nel bando, con la precisazione che sono comunque ammessi alla prova scritta tutti coloro che abbiano ottenuto lo stesso punteggio dell'ultimo candidato ammesso.

#### **Art. 35 - Calendario delle prove d'esame**

1. Le prove preselettive, di selezione (scritte, pratiche ed orali) non possono aver luogo nei giorni festivi, previsti dalle leggi vigenti in materia.
2. Il diario delle prove preselettive, scritte e/o pratiche, per tests, deve essere comunicato ai candidati non meno di quindici giorni prima dell'inizio delle prove medesime mediante pubblicazione sul sito web del Comune di Carbonia ovvero può essere indicato nel bando.
3. L'avviso per la presentazione alla prova orale deve essere dato ai candidati almeno venti giorni prima di quello in cui essi debbano sostenerla, mediante pubblicazione nel sito web dell'Amministrazione.
4. Se la data della prova orale viene già fissata con la comunicazione relativa a quella scritta, il termine di preavviso della predetta prova orale s'intende rispettato, qualora risulti comunque rispettato il termine, di cui al comma 3 di questo articolo.
5. Ai candidati che conseguono l'ammissione alla prova orale della selezione deve essere data comunicazione, con l'indicazione del voto riportato in ciascuna delle prove scritte e/o pratiche, anche del punteggio attribuito ai titoli.
6. Al termine d'ogni seduta dedicata alla prova orale la Commissione giudicatrice forma ed espone, nella sede degli esami, l'elenco dei candidati esaminati con l'indicazione dei voti da ciascuno riportati a seguito dell'espletamento di detta prova orale.

7. Le prove devono essere normalmente svolte entro un termine di tempo stabilito, di volta in volta, dalla Commissione Giudicatrice, in relazione alla difficoltà delle prove stesse.

### **Art. 36 - Candidato disabile**

1. La persona disabile, su sua esplicita istanza, sostiene le prove d'esame nelle selezioni con l'uso degli ausili e nei tempi aggiuntivi eventualmente necessari in relazione allo specifico handicap di cui sia portatore.
2. Nella domanda di partecipazione alla selezione il candidato specifica l'ausilio o gli ausili ritenuti necessari in relazione al proprio handicap, nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi.
3. La persona disabile da invalidità uguale o superiore all'80% non è tenuta a sostenere la prova preselettiva eventualmente prevista. Il concorrente che chiede l'esonero dalla preselezione deve produrre una certificazione attestante la percentuale di invalidità posseduta.

### **Art. 37 - Candidati privi della vista**

1. I candidati privi della vista possono partecipare alle selezioni per la copertura dei posti le cui mansioni siano compatibili con il loro status di disabilità.

### **Art. 38 - Modalità di svolgimento delle prove preselettive o test**

1. Fermo restando quanto disposto dal successivo articolo 39 in merito allo svolgimento delle prove scritte, il cui contenuto è richiamato anche per lo svolgimento delle prove preselettive, si precisa quanto segue:
  - a. la Commissione o gli esperti di selezione all'uopo incaricati, procedono alla predisposizione delle tre batterie di quiz, che saranno oggetto della prova preselettiva;
  - b. dopo la correzione dei test preselettivi, che potrà avvenire anche mediante l'ausilio di strumenti informatizzati, la Commissione giudicatrice provvede a dare comunicazione ai candidati ammessi alla successiva fase selettiva nonché ai restanti candidati dell'avvenuta esclusione secondo le modalità stabilite dal bando;
  - c. l'elenco è quindi trasmesso al Dirigente del settore competente in materia di personale per l'esecuzione delle operazioni e delle verifiche di competenza. Le verifiche sono effettuate soltanto nei confronti dei candidati ammessi a sostenere le prove successive. Laddove dalle verifiche emerga la non ammissibilità di uno o più candidati alla procedura, si procede allo scorrimento dei candidati in base al punteggio conseguito nelle prove preselettive, sino al raggiungimento del numero di soggetti da ammettere alle prove successive in base alla previsione del bando di selezione;
  - d. i punteggi riportati nella prova preselettiva non sono considerati utili ai fini della formazione della graduatoria finale.

### **Art. 39 - Modalità di svolgimento delle prove scritte**

1. Il giorno stesso e immediatamente prima dello svolgimento di ciascuna prova scritta la Commissione giudicatrice formula, di norma, una terna di temi/quesiti il cui testo viene numerato e racchiuso in altrettante buste sigillate prive di segni di riconoscimento. I temi/quesiti sono segreti e ne è vietata la divulgazione.
2. Ammessi i candidati nei locali dove si svolgerà la prova d'esame, si procede all'accertamento della loro identità personale e alla consegna a ciascuno di essi del materiale occorrente per lo svolgimento della prova stessa.

3. I candidati vengono inoltre informati dal Presidente o da altro componente della Commissione che:
  - a) durante le prove non debbono comunicare tra loro, verbalmente o per iscritto, né mettersi in relazione con altri, salvo che con i membri della Commissione o con gli incaricati della vigilanza;
  - b) durante le prove i candidati non devono avere con sé telefono cellulari od altri strumenti che permettano loro una comunicazione con l'esterno per cui chi al momento dell'entrata nella sala della prova ne fosse in possesso verrà invitato a spegnerli, pena di esclusione dalla prova stessa;
  - c) i lavori devono essere scritti e redatti esclusivamente, a pena di nullità, su carta portante il timbro d'ufficio e la firma di due membri della Commissione giudicatrice, con gli strumenti forniti dall'Amministrazione;
  - d) i candidati non possono portare carta da scrivere, appunti manoscritti, libri o pubblicazioni di qualunque specie, nonché ausili informatici, se non espressamente autorizzati dalla Commissione. E' ammessa unicamente la consultazione di dizionari, testi di legge non commentati, preventivamente autorizzati dalla Commissione.
4. Il candidato che contravvenga alle disposizioni di cui ai commi precedenti o che comunque venga inequivocabilmente trovato a copiare da appunti o da testi non ammessi o da altro candidato, è escluso immediatamente dalla prova. Nel caso in cui risulti che uno o più candidati abbiano copiato, in tutto o in parte, l'esclusione è disposta nei confronti di tutti i candidati coinvolti.
5. La Commissione giudicatrice, anche tramite i dipendenti incaricati della vigilanza, cura l'osservanza delle suddette disposizioni ed ha facoltà di adottare i provvedimenti necessari.
6. A tale scopo, almeno due Commissari devono trovarsi costantemente nella sala degli esami. La mancata esclusione, nel corso della prova, non preclude che l'esclusione sia disposta in sede di valutazione delle prove medesime, qualora risultino elaborati sostanzialmente identici o che risultassero copiati integralmente da testi.
7. All'ora stabilita per ciascuna prova ad ogni candidato sono consegnate, in ciascuno dei giorni di esame, due buste: una grande e una piccola contenente un cartoncino bianco.
8. Espletate le formalità preliminari, il Presidente invita un candidato a presentarsi per scegliere una delle tre buste contenenti le prove d'esame, previa constatazione della loro integrità.
9. Il Presidente legge quindi ad alta voce prima il testo del tema/quesiti contenuto nella busta prescelta, poi i testi contenuti nelle altre due buste.
10. Si procede poi alla dettatura del testo prescelto, che i candidati devono riportare senza intestazione alcuna su uno dei fogli consegnati.
11. Infine il Presidente dichiara iniziata la prova indicando con precisione l'ora di termine della stessa. I candidati dovranno consegnare gli elaborati tassativamente entro tale termine.
12. I candidati, a lavoro compiuto, chiudono gli elaborati nella busta grande, unitamente all'altra di minore formato, debitamente sigillata e nella quale deve essere inserito il cartoncino indicante le generalità del candidato.
13. Nel caso siano previste più prove scritte - ed in presenza di numerosi concorrenti - la busta destinata a raccogliere, a fine prova, gli elaborati, i fogli vidimati non utilizzati, la busta piccola (chiusa), contenente la scheda di identificazione, sarà munita di linguetta staccabile. Al termine di ogni giorno di esame è assegnato alla busta contenente l'elaborato di ciascun candidato lo stesso numero da apporsi sulla linguetta staccabile in modo da poter riunire esclusivamente attraverso la numerazione le buste appartenenti allo stesso candidato. Successivamente alla conclusione dell'ultima prova di esame, al fine di ripristinare l'anonimato dei candidati si procede alla riunione in una unica busta delle buste aventi lo stesso numero, dopo aver staccato la relativa linguetta numerata.

Tale operazione è effettuata dalla Commissione alla presenza dei candidati presenti in aula all'ultima prova di esame, subito dopo la chiusura delle operazioni.

14. Qualunque segno di riconoscimento che possa servire ad identificare l'autore dell'elaborato, comporta l'annullamento della prova d'esame, a giudizio insindacabile della Commissione.
15. Raccolte le predette buste, contenenti gli elaborati, queste devono essere poste, a cura della Commissione, in un plico che deve essere sigillato e firmato da parte di tutti i componenti della Commissione e da parte del Segretario. Il predetto plico deve essere consegnato al Segretario della Commissione perché lo conservi fino al momento della valutazione degli elaborati.
16. Tutti i componenti della Commissione giudicatrice debbono comunque risultare presenti nella sala degli esami almeno un quarto d'ora prima dell'orario fissato per la conclusione della prova scritta o pratica o tests, al fine di procedere collegialmente alle operazioni di chiusura proprie di questa fase selettiva.
17. Nel caso in cui la prova selettiva venga svolta in più sedi, i pieghi contenenti i lavori svolti dai candidati nelle sedi diverse da quelle dove operi della Commissione esaminatrice e i relativi verbali sono custoditi dal presidente del singolo comitato di vigilanza e da questi trasmessi "brevi manu" al Presidente della Commissione esaminatrice, al termine delle prove stesse.

#### **Art. 40 - Modalità di svolgimento delle prove pratiche e relativa valutazione**

1. Il giorno stesso, immediatamente prima dello svolgimento di ciascuna prova pratica, la Commissione giudicatrice formula una o più prove il cui testo viene numerato e racchiuso in altrettante buste sigillate, prive di segni di riconoscimento. Le prove sono segrete e ne è vietata la divulgazione.
2. La Commissione giudicatrice, in relazione alla particolare natura delle prove, può stabilire e rendere noto ai candidati i criteri di valutazione delle stesse.
3. Ammessi i candidati nei locali d'esame, si procede all'accertamento dell'identità personale degli stessi e alla consegna a ciascuno di essi del materiale occorrente per lo svolgimento della prova.
4. Per lo svolgimento della prova, al fine di garantire uguali condizioni a tutti i candidati, si farà in modo che gli stessi possano disporre in eguale misura d'identici materiali, di macchine o strumenti che forniscano le medesime prestazioni, di eguale spazio operativo e di quant'altro necessario allo svolgimento della prova stessa.
5. Laddove per motivi logistici e organizzativi se ne presenti la necessità, la prova pratica può essere espletata in più sedi.
6. Qualora la prova non sia sigillabile all'interno di un plico, la Commissione giudicatrice, presenti tutti i membri, dovrà procedere immediatamente al termine d'ogni singola prova, alla relativa valutazione.

#### **Art. 41 - Valutazione dei titoli**

1. Nell'ipotesi di selezioni per titoli ed esami, prima di procedere alla valutazione degli elaborati delle prove scritte e/o della prova pratica dei concorrenti che hanno effettivamente partecipato allo svolgimento delle medesime, la Commissione giudicatrice procede alla valutazione dei titoli presentati dai concorrenti medesimi.
2. L'attribuzione del punteggio relativo ai titoli viene comunicata ai candidati contestualmente alla valutazione delle prove scritte e/o della prova pratica.

#### **Art. 42 - Valutazione degli elaborati prove scritte o prova pratica**



1. Dopo l'esecuzione di entrambe le prove, e la valutazione dei titoli, nell'ipotesi di selezione per titoli ed esami, la Commissione procede alla valutazione degli elaborati.
2. La Commissione giudicatrice, verificata l'integrità del plico contenente gli elaborati stesi dai candidati durante la prova, lo apre e segna su ciascuna busta in esso contenuta un numero progressivo che viene poi riportato di volta in volta su ogni foglio contenuto nella busta stessa e sulla busta piccola contenente le generalità del concorrente.
3. Al termine della lettura e della valutazione di ciascun elaborato di cui alla prova scritta o alla prova pratica, la Commissione riporta su un elenco numerico il voto riportato in corrispondenza del numero assegnato all'elaborato stesso. Il punteggio di ciascun elaborato è rappresentato dalla media dei voti espressi dai Commissari in forma palese e contemporanea, ai sensi art. 27, comma 4, del presente Regolamento.
4. La Commissione esaminatrice valuterà in sede di correzione la preparazione ed il livello di conoscenza e di approfondimento degli aspetti teorici e dottrinali delle materie previste per la prova scritta in caso di elaborato a contenuto tecnico-professionale, mentre in caso di prova pratico-operativa valuterà la capacità del candidato di redigere correttamente un atto amministrativo, debitamente articolato nella sua struttura, con particolare riferimento all'analisi dei presupposti di fatto e di diritto che ne hanno dato luogo all'emanazione e all'individuazione delle norme che ne regolano la competenza all'adozione. Valuterà altresì la proprietà del linguaggio e la correttezza dell'esposizione.
5. Al termine dell'esame e del giudizio di tutti gli elaborati stesi dai concorrenti si procede all'operazione di riconoscimento. Si aprono le buste contenenti le generalità dei candidati; viene riportato il nome e cognome dei vari candidati in corrispondenza del numero assegnato a ciascun elaborato nell'elenco numerico inerente la prima giornata di prove. Successivamente le medesime operazioni si compiono per il riconoscimento degli elaborati della seconda giornata di prove.
6. Nel caso siano previste più prove scritte, la Commissione procederà alla valutazione delle prove stesse in sequenza, ammettendo alla prova orale o prove successive, esclusivamente i candidati che abbiano ottenuto in ogni prova un punteggio non inferiore a 21/30.

#### **Art. 43 - Votazione e ammissione alla prova orale**

1. Per tutte le selezioni, sono ammessi alla prova orale i candidati che abbiano ottenuto nella prova scritta e/o pratica il punteggio di almeno 21/30. Qualora le prove scritte fossero due o consistessero in una prova scritta ed in una pratica, il candidato per poter essere ammesso alla prova orale dovrà conseguire in ciascuna delle due predette prove un punteggio non inferiore a 21/30.
2. A tal fine la Commissione procede alla valutazione degli elaborati dell'unica prova o delle due prove scritte e pratiche, secondo le modalità di cui al precedente articolo 42, e subordinatamente agli esiti di queste, ammette i candidati a sostenere l'ulteriore prova orale.
3. Conclusa la valutazione delle prove scritte e/o pratica, il Presidente provvede a comunicare a ciascun candidato, mediante la pubblicazione nel sito web dell'Amministrazione, l'ammissione o l'esclusione alla prova orale, indicando il punteggio riportato, nonché, agli ammessi, la data l'ora ed il luogo di svolgimento della prova stessa ed il punteggio conseguito nella valutazione dei titoli.

#### **Art. 44 - Prova orale**

1. Prima dell'inizio della prova orale, la Commissione decide sulle modalità della prova stessa.

2. I candidati vengono sottoposti alla prova orale secondo l'ordine oggettivo già prefissato dalla Commissione giudicatrice. Riguardo all'espletamento della prova orale, la Commissione giudicatrice procede a predeterminare, immediatamente prima dell'inizio di ciascuna prova orale, i quesiti da porre ai candidati.
3. I quesiti sono rivolti ai candidati stessi secondo criteri predeterminati che garantiscano l'imparzialità delle prove. I criteri e le modalità di svolgimento della prova orale sono oggetto di verbalizzazione.
4. Le prove orali devono svolgersi in un'aula aperta al pubblico, di capienza idonea ad assicurare la massima partecipazione.
5. Terminata la prova di ciascun candidato, la Commissione procede alla valutazione della stessa, attribuendole un punteggio.
6. Indi la Commissione, terminati tutti i colloqui della giornata, espone le votazioni conseguite nella sede di espletamento della prova affinché i candidati ne prendano visione. Copia della stessa dovrà essere pubblicata, nel primo giorno utile, nel sito web del Comune di Carbonia.
7. Per tutte le selezioni, la prova orale s'intende superata per i candidati che ottengano la votazione minima di 21/30.
8. L'eventuale accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e della lingua inglese consiste in un giudizio di idoneità e comporta l'attribuzione di un punteggio stabilito nel bando ovvero dalla Commissione, non superiore al dieci per cento di quello complessivamente a disposizione della Commissione giudicatrice per la prova orale.

#### **Art. 45 – Formazione graduatoria provvisoria**

1. Una volta espletate le prove, la Commissione giudicatrice procede alla formazione della graduatoria provvisoria.
2. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo l'ordine dei punti della votazione complessiva riportata da ciascun candidato.
3. La votazione finale complessiva si ottiene nel modo seguente:
  - a) nelle selezioni per titoli, è costituita dal punteggio ottenuto dalla somma delle valutazioni dei titoli;
  - b) nelle selezioni per esami, il punteggio finale è dato dalla somma della media dei voti conseguiti nelle prove scritte, e dalla votazione conseguita nella prova orale;
  - c) nelle selezioni per titoli ed esami, la votazione complessiva è determinata sommando il voto conseguito nella valutazione dei titoli al voto complessivo riportato nelle prove d'esame, ottenuto come indicato nella lettera b).
4. La graduatoria è riportata nel verbale della seduta conclusiva dei lavori della Commissione.
5. Tutti i verbali delle sedute della Commissione, redatti in un unico originale a cura del Segretario, sono firmati, compresi gli allegati, in ogni pagina da tutti i Commissari e dal Segretario stesso. Il Presidente provvede a trasmetterli assieme alle domande, ai documenti, agli elaborati delle prove e ad ogni altro atto relativo alla selezione, al Dirigente competente in materia di personale, per il tramite del Segretario della commissione.
6. La trasmissione viene effettuata mediante lettera in duplice originale, uno dei quali viene restituito al Presidente stesso con attestazione di ricevuta, per scarico della Commissione.

### **CAPO VII**

#### **CONCLUSIONE PROCEDURE SELETTIVE**

#### **Art. 46 - Riscontro delle operazioni del procedimento selettivo**

1. Il Dirigente competente in materia di personale, esaminati i verbali della selezione rimessi dal Presidente della Commissione, predispone una relazione istruttoria, nella quale viene dato atto della legittimità del procedimento seguito e della sua conformità alle norme stabilite dalla legge, dallo Statuto e dal presente regolamento.
2. Ove da tale esame emergano irregolarità, omissioni, errori di somma o di trascrizione ed altre imperfezioni sanabili, il Dirigente, invia copia degli atti al Presidente invitandolo a riunire la Commissione Giudicatrice entro 7 giorni affinché proceda ai perfezionamenti necessari, adottando i provvedimenti del caso.
3. Il Presidente, avvenuta la riunione della Commissione, rimette il verbale della stessa, assieme agli altri ricevuti in restituzione, al Dirigente suddetto, a mezzo del Segretario della Commissione, entro i 2 giorni successivi alla seduta.

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

1. Il Dirigente competente in materia di personale, una volta effettuato il riscontro delle operazioni di cui all'articolo precedente, prima di procedere all'approvazione della graduatoria, deve valutare i documenti inoltrati dai candidati o acquisiti d'ufficio, attestanti il diritto al beneficio dell'eventuale precedenza o preferenza di legge, già dichiarata dai candidati nella domanda di selezione, e deve apportare alla graduatoria provvisoria le eventuali integrazioni, che si rendessero a tali fini necessarie.
2. La graduatoria finale, approvata dal Dirigente competente in materia di personale, costituisce l'atto conclusivo della procedura selettiva e viene pubblicata all'Albo Pretorio dell'Amministrazione per un periodo di almeno quindici giorni consecutivi.
3. Dalla data di pubblicazione di tale atto cognitivo decorrono i termini per la proposizione di eventuali azioni impugnative.

#### **Art. 48 - Gestione della graduatoria**

1. La graduatoria rimane efficace dalla data di approvazione per il tempo stabilito dalle norme di legge e può essere utilizzata anche per l'eventuale copertura dei posti che si rendessero successivamente vacanti e disponibili secondo quanto previsto in materia dalla legge.
2. Le graduatorie per le assunzioni a tempo indeterminato possono essere utilizzate, entro i termini di validità, anche per eventuali assunzioni di personale a tempo parziale ovvero a tempo determinato. Il candidato che non si renda disponibile all'assunzione a tempo determinato o part time conserva la propria posizione in graduatoria per eventuali successive assunzioni a tempo indeterminato.

### **CAPO VIII**

#### **COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 49 – Assunzione**

1. Il Dirigente competente in materia di personale adotta con propria determinazione il provvedimento di assunzione, in prova, secondo l'ordine della graduatoria e nei limiti di validità previsti dalle disposizioni legislative in materia di assunzioni vigenti all'atto dell'utilizzo della graduatoria.
2. I candidati dichiarati vincitori sono invitati a comprovare il possesso dei requisiti richiesti nel bando di selezione, a mezzo di documentazione o apposita autocertificazione, nei casi previsti dalla legge.

3. La verifica della documentazione di cui sopra non é richiesta qualora il candidato sia già dipendente a tempo indeterminato dell'Ente, salvo il possesso del titolo di studio qualora non fosse agli atti.
4. I candidati vincitori della selezione sono invitati nella medesima lettera di cui sopra, a rilasciare altresì, entro lo stesso termine, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 6/7/1995, comparto Regioni – AA.LL., la dichiarazione di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato, di non svolgere attività libero professionale, di non essere iscritto ad albi professionali, di non essere titolare di partita IVA e di non trovarsi in nessuna delle situazioni d'incompatibilità, richiamate dall'art. 53 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e di formulare, ove necessaria, l'opzione per la copertura del posto messo a selezione, rimuovendo le eventuali cause ostative di cui sopra.
5. L'Amministrazione, una volta acquisita tutta la documentazione e verificatane la regolarità, provvede alla stipulazione del contratto individuale con il vincitore, ai sensi di quanto disposto dai vigenti contratti collettivi nazionali di comparto.

### **Art. 50 – Costituzione del rapporto di lavoro**

1. Il rapporto di lavoro si costituisce solo con la sottoscrizione, anteriormente all'immissione in servizio, del contratto individuale di lavoro.
2. Compete al Dirigente competente in materia di personale l'adozione di ogni atto e disposizione relativi all'accesso che non sia espressamente riservato alla competenza di altri organi e soggetti, ivi compresa la sottoscrizione dei contratti di lavoro, nonché quello per il recesso per mancato superamento del periodo di prova.
3. E' considerato rinunciatario il candidato che non abbia presentato la documentazione di rito e/o non abbia stipulato il contratto individuale di lavoro nei termini allo stesso concessi dall'Amministrazione.

### **Art. 51 - Periodo di prova**

1. Il personale assunto viene nominato per un periodo di prova di durata variabile secondo quanto previsto dalle vigenti norme contrattuali in materia. Il predetto personale potrà ritenersi confermato in servizio solo qualora entro il periodo previsto non intervenga una valutazione negativa del servizio prestato, da notificarsi all'interessato. L'anzianità di servizio è riconosciuta dal momento dell'assunzione in servizio a tutti gli effetti sia giuridici che economici.
2. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti che risultino averlo già superato nella medesima categoria e profilo professionale presso altra Pubblica Amministrazione.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia, e per gli altri casi espressamente previsti dai CCNL, dalle leggi o dai regolamenti vigenti.
4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.
5. Decorso la metà del periodo di prova, previsto contrattualmente per ciascuna categoria di personale, ciascuna delle due parti potrà recedere dal rapporto in qualsiasi momento, senza alcun obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva. Il recesso quindi opera dal momento in cui sia comunicato alla controparte. Il recesso dell'Amministrazione deve essere motivato in ogni caso. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di servizio, compresi i ratei di tredicesima maturati nel frattempo, i ratei di TFR, e la retribuzione relativa ai giorni di ferie maturati e non goduti, secondo le norme vigenti in materia.
6. Il periodo di prova non potrà essere rinnovato o prorogato se non nei casi previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

7. Il dipendente che vada ad occupare un posto presso un'altra Pubblica Amministrazione, dove debba essere sottoposto ad un periodo di prova, per tutta la durata di detto periodo, ha diritto alla conservazione del posto presso questo Comune, senza retribuzione, ed in caso di recesso di una delle parti rientra, a domanda, nella categoria e profilo di precedente inquadramento. Questa disciplina si applica anche al dipendente in prova, proveniente da un altro Ente di diverso comparto, il cui C.C.N.L. preveda analoga disciplina.

### **TITOLO III**

#### **PROGRESSIONI DI CARRIERA**

##### **Art. 52 – Progressioni di carriera**

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis* del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, è possibile prevedere una riserva non superiore al 50 per cento del numero dei posti a favore del personale interno.
2. I posti da ricoprire mediante le progressioni di carriera non possono essere superiori al 50 per cento del numero dei posti di ciascuna categoria e profilo professionale destinati all'accesso dall'esterno nel caso il posto da ricoprire sia unico la procedura selettiva dovrà essere interamente aperta ai candidati esterni.
3. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze dell'amministrazione.
4. Alla riserva dei posti può accedere il personale a tempo indeterminato inquadrato nella categoria immediatamente inferiore del posto messo a selezione, in possesso dei seguenti requisiti:
  - a) titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno;
  - b) valutazione della prestazione positiva conseguita dal dipendente per almeno gli ultimi tre anni.

##### **Art. 53 - Progressione tra le categorie riservata al personale di ruolo**

1. Nel triennio 2020-2022, l'Amministrazione, al fine di valorizzare le professionalità interne, ha la possibilità di 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.
2. Il numero di posti per le procedure selettive di cui al comma 1 non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria.
3. L'attivazione delle procedure selettive di cui al comma 1 determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile ai fini delle progressioni tra le categorie di cui all'art. 52, D.Lgs. n. 165/2001.
4. Le procedure selettive prevedono prove, specificate nell'avviso di selezione, volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti.
5. 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 alla categoria superiore.

### **TITOLO IV**

## **ALTRE MODALITA' DI ASSUNZIONE**

### **CAPO I**

#### **ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

##### **Art. 54 –Avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento**

1. Le assunzioni dei lavoratori da inquadrare nelle categorie per le quali sia richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, avvengono sulla base di selezioni effettuate tra gli iscritti negli elenchi anagrafici costituiti presso i Centri Servizi per il Lavoro ed in quelle di mobilità, che posseggano la professionalità eventualmente richiesta ed i requisiti per l'accesso all'impiego. Essi sono avviati numericamente alla selezione secondo l'ordine della graduatoria risultante dalle liste del Centro servizi per il lavoro competente per territorio.
2. L'Amministrazione, in particolare, dedotte le aliquote percentuali di posti riservati obbligatoriamente alle assunzioni di lavoratori appartenenti a categorie protette, determina il numero dei posti da ricoprire per singoli profili professionali e categorie contrattuali e quello di posti da ricoprire, mediante ricorso alle procedure di cui al presente articolo, fatta salva la possibilità di riservare al personale interno il 50 per cento del totale dei posti da ricoprire dall'esterno in quell'anno.
3. L'Amministrazione inoltra direttamente al Centro servizi per il lavoro la richiesta di avviamento a selezione dei lavoratori, con l'indicazione del titolo di studio, e degli eventuali requisiti previsti per l'accesso, della categoria, del profilo professionale e della qualifica d'iscrizione negli elenchi anagrafici costituiti presso il Centro Servizio per il Lavoro e del trattamento economico previsto.
4. Il Centro servizi per il lavoro, è tenuto a predisporre una graduatoria. La posizione nella graduatoria costituisce ordine assoluto di precedenza per la convocazione dei lavoratori alle prove di idoneità.
5. Entro 15 (quindici) giorni dalla pubblicazione della graduatoria, l'Amministrazione convoca, in numero triplo rispetto ai posti da ricoprire, i lavoratori aventi diritto, secondo l'ordine della graduatoria, per sottoporli a prova d'idoneità.
6. La convocazione dei lavoratori deve essere effettuata con il mezzo più opportuno (lettera, telegramma, ecc..) affinché giunga agli stessi almeno dieci giorni prima di quello fissato per le prove.
7. La selezione consiste nello svolgimento di prove pratiche attitudinali ovvero in sperimentazioni lavorative i cui contenuti sono determinati con riferimento a quelli previsti nelle declaratorie della categoria e del profilo professionale d'inquadramento del posto. La prova, anche se articolata in più parti, è unica e l'idoneità del candidato viene valutata alla fine della stessa con un giudizio globale di idoneità.
8. La Commissione si atterrà strettamente, agli indici di riscontro dell'idoneità, indicati nell'allegato "A" al presente Regolamento.
9. La selezione tenderà ad accertare esclusivamente l'idoneità del lavoratore a svolgere le mansioni proprie della categoria e profilo professionale e non comporta valutazione comparativa.
10. Alla sostituzione dei lavoratori che non abbiano risposto alla convocazione o non abbiano superato le prove o non abbiano accettato l'assunzione ovvero non siano più in possesso dei requisiti richiesti, si provvede fino alla copertura dei posti con ulteriori avviamenti da effettuarsi in seguito alla comunicazione, da parte dell'Amministrazione dell'esito del precedente avviamento.
11. Il Dirigente competente in materia di personale è tenuto a comunicare al Centro servizi per il lavoro i nominativi dei lavoratori che non hanno risposto alla convocazione o non

abbiano accettato la nomina, allegandovi copia degli eventuali motivi giustificativi adottati per la rinuncia.

12. Le operazioni di selezioni sono effettuate, a pena di nullità, in luogo aperto al pubblico, previa affissione di apposito avviso all'Albo Pretorio online dell'Amministrazione: ad esse provvede un'apposita commissione, nominata di volta in volta con determinazione del Dirigente competente in materia di personale, composta ai sensi di quanto previsto dall'articolo 20 del presente Regolamento, fino alla completa copertura dei posti complessivamente indicati nella richiesta di avviamento o nel bando di offerta del lavoro.
13. Delle operazioni di selezione la Commissione deve redigere un dettagliato verbale dal quale deve risultare, sinteticamente ma adeguatamente motivato, il giudizio espresso d'idoneità o di non idoneità.
14. Il Dirigente competente in materia di personale procede ad approvare gli atti. La successiva assunzione, nel rispetto dell'ordine di avviamento, è operata tramite determinazione del medesimo Dirigente.
15. La presentazione dei documenti di rito attestanti il possesso dei requisiti richiesti per l'ammissione all'impiego pubblico deve avvenire entro trenta giorni dalla richiesta. La documentazione, ove incompleta o affetta da vizio sanabile, può essere regolarizzata a cura dell'interessato entro quindici giorni dalla ricezione di apposito invito, a pena di decadenza dall'impiego.
16. Per quanto non previsto nel presente articolo e dalla normativa vigente in materia, si applicano le prescrizioni generali previste dal presente regolamento, in quanto compatibili.

#### **Art. 55 - Assunzione obbligatoria di appartenenti alle categorie protette**

1. L'assunzione obbligatoria di cittadini appartenenti alle categorie protette è disciplinata dalla legge 12.03.1999, n. 68, e avviene per chiamata numerica ovvero nominativa previa la stipula di apposita convenzione.
2. I requisiti di ammissione, generali e speciali, debbono essere posseduti alla data della richiesta di avviamento nonché durante l'intero svolgimento del procedimento di selezione, mentre la tipologia delle prove è la medesima prevista per le selezioni pubbliche, relativamente a ciascun profilo professionale.
3. Le operazioni di verifica ed accertamento dell'idoneità alle mansioni saranno effettuate da apposita Commissione giudicatrice.
4. Per tutto quanto non previsto nel presente articolo e dalla normativa vigente in materia, si applicano le prescrizioni generali previste dal presente regolamento, in quanto compatibili.

#### **Art. 56 - Mobilità volontaria dall'esterno**

1. L'Amministrazione, nei limiti stabiliti dalla programmazione triennale del fabbisogno del personale e del piano annuale delle acquisizioni, può ricoprire posti vacanti mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa categoria ed allo stesso profilo professionale in servizio a tempo indeterminato presso altre amministrazioni.
2. La procedura consiste nella pubblicazione di un apposito avviso dal quale risulti il numero dei posti da coprire, il relativo profilo e la categoria professionale. La pubblicazione dovrà essere effettuata per almeno 30 giorni consecutivi all'albo pretorio del Comune e nel sito web dell'Ente.
3. L'avviso pubblico dovrà indicare:
  - a. la categoria ed il profilo professionale del posto da coprire;
  - b. i requisiti generali richiesti per la partecipazione alla procedura di mobilità;
  - c. gli eventuali ulteriori requisiti specifici richiesti per il posto da coprire;

- d. l'unità organizzativa cui il vincitore della selezione sarà incardinato, almeno come prima assegnazione;
  - e. le modalità di svolgimento del colloquio ed i relativi criteri di valutazione;
  - f. il termine entro il quale devono pervenire le domande dei candidati.
4. Tutti i requisiti di partecipazione devono essere inderogabilmente posseduti entro la data di scadenza dell'avviso di mobilità.
  5. I candidati devono essere in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.
  6. L'individuazione del candidato prescelto sarà effettuata sulla base dei titoli e di un colloquio o prova pratica tenuto conto del posto da coprire.
  7. La valutazione dei titoli e della prova pratica o il colloquio saranno svolti da una Commissione giudicatrice, in conformità all'articolo 20 del presente regolamento.
  8. A ciascun candidato ammesso alla procedura selettiva è attribuibile il punteggio massimo di 40 punti, così ripartiti:
    - a. max 10 punti per titoli, in conformità alle tabelle dell'allegato "B – Titoli valutabili" del vigente regolamento per l'accesso agli impieghi;
    - b. max 30 punti per colloquio o prova pratica.
  9. Il colloquio è finalizzato alla verifica del possesso dei requisiti attitudinali, motivazionali e professionali richiesti per il posto da ricoprire. Non saranno considerati compatibili per il posto specifico da ricoprire, i candidati che riporteranno al colloquio o alla prova pratica un punteggio inferiore a 21/30.
  10. La Commissione valuterà il colloquio tenendo conto dei seguenti criteri di valutazione:
    - a. preparazione professionale specifica;
    - b. conoscenze di tecniche di lavoro o di procedure predeterminate necessarie all'esecuzione del lavoro e grado di autonomia;
    - c. attitudine e motivazione al posto per il quale avviene la selezione.
  11. La Commissione, immediatamente prima dello svolgimento della sessione dei colloqui o prova pratica, predetermina le modalità di espletamento degli stessi rendendolo noto ai candidati presenti prima dello svolgimento della prova.
  12. Il colloquio per personale appartenente alla categoria A o B può essere sostituito o integrato dallo svolgimento di una prova pratica – operativa con esecuzione di un lavoro o prestazione tendente a dimostrare l'eventuale qualificazione o specializzazione posseduta.
  13. Il colloquio o la prova pratica si svolge nel giorno stabilito alla presenza dell'intera Commissione. Il candidato che non si presenta nel giorno stabilito si considera rinunciatario e viene escluso dalla selezione.
  14. Lo svolgimento del colloquio o della prova verrà effettuato solo per i candidati in possesso del nulla osta alla mobilità dell'Amministrazione di provenienza.
  15. Espletati tutti i colloqui o le prove, la Commissione redige la graduatoria finale ottenuta sommando, per ciascun candidato, il punteggio relativo ai titoli e quello relativo al colloquio o alla prova.
  16. Di tutte le fasi della procedura deve essere redatto apposito verbale.
  17. Per quanto non disciplinato nel presente articolo, si fa rinvio alla normativa contenuta nel presente regolamento per le altre selezioni.
  18. Nel caso di acquisizione di un dipendente, mediante cessione di contratto, e contestuale cessione allo stesso Comune di un dipendente di pari categoria e profilo professionale che non comporti alcun incremento alla spesa del personale, (cosiddetta "mobilità diretta o reciproca" o "scambio alla pari"), non si applica la procedura di cui ai precedenti commi.

#### **Art. 57 - Posti a part-time**



1. Le procedure previste nel presente Regolamento per il reclutamento di personale a tempo pieno, nonché i requisiti di accesso e le prove di selezione di cui agli allegati al Regolamento stesso, valgono anche per la copertura di posti od assunzioni a tempo parziale.
2. Per la copertura di posti part-time possono essere utilizzate le graduatorie di selezioni pubbliche per la copertura di posti, di eguale categoria e profilo professionale, a tempo indeterminato ed a tempo pieno, previo assenso del candidato utilmente collocato in graduatoria.
3. In caso di nuova assunzione di personale a tempo pieno e a tempo indeterminato, è data precedenza - in vigore della relativa graduatoria – alla trasformazione a tempo pieno del rapporto del personale che avesse già accettato la nomina a tempo parziale per lo stesso profilo professionale e categoria contrattuale.

#### **Art. 58– Ricostituzione del rapporto di lavoro**

1. L'Amministrazione, nei limiti stabiliti dalla programmazione triennale del fabbisogno del personale e del piano annuale delle acquisizioni, può ricoprire posti vacanti mediante l'istituto della ricostituzione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 26 del CCNL del 14/9/2000 del comparto Regioni ed Autonomie Locali.
2. I dipendenti, il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni, possono presentare domanda scritta per la ricostituzione del rapporto di lavoro, entro cinque anni dalla data di cessazione dal servizio per le dimissioni stesse.
3. La ricostituzione del rapporto di lavoro è subordinata alla determinazione positiva e motivata espressa dell'Amministrazione.

#### **Art. 59 – Utilizzo delle graduatorie di altri enti locali**

1. L'Amministrazione, nei limiti stabiliti dalla programmazione triennale del fabbisogno del personale e del piano annuale, può decidere l'utilizzo di graduatorie in corso di validità, approvate in via definitiva da enti appartenenti al comparto Funzioni Locali, in seguito a selezioni pubbliche indette per la copertura di posti a tempo indeterminato, in profilo professionale analogo o equivalente a quello da coprire.
2. Ai fini dell'individuazione della graduatoria da utilizzare a norma del precedente comma 1, il Dirigente del settore competente in materia di personale pubblica appositamente avvisa all'albo pretorio e invia la richiesta di utilizzazione della graduatoria a tutti i Comuni del territorio provinciale o, se ritenuto opportuno, ad altri enti dello stesso comparto con sede nel territorio regionale; la richiesta è trasmessa a mezzo PEC e, contestualmente, viene fissato un termine, non inferiore a dieci giorni, entro il quale gli enti interpellati devono fornire la propria risposta.
3. Nel caso di più risposte positive si utilizzano i seguenti criteri di scelta dell'Ente con cui sottoscrivere la convenzione:
  - a. la graduatoria di più recente approvazione;
  - b. in caso di stessa data di approvazione si procede con il sorteggio.
4. La chiamata degli idonei deve necessariamente seguire l'ordine della graduatoria.
5. Una volta individuato il soggetto idoneo, l'Amministrazione, previo assenso dell'Ente che ha approvato la graduatoria, con determinazione del Dirigente del settore competente in materia di personale, dispone l'assunzione.

#### **Art. 60– Utilizzo graduatorie del Comune di Carbonia da parte di altri enti locali**

1. Il Comune di Carbonia potrà stipulare apposita convenzione per consentire l'utilizzo delle graduatorie di procedure selettive effettuate dallo stesso, ancora valide a termine

di legge, da parte di enti appartenenti al comparto Regioni ed Autonomie Locali che ne facciano richiesta prevedendo che:

- a) nel bando di selezione, predisposto dal Comune di Carbonia, a garanzia della trasparenza, sia stata inserita la previsione di tale eventuale utilizzo da parte di altri enti locali;
- b) la stipulazione del contratto individuale di lavoro con ente diverso dal Comune di Carbonia comporterà lo scorrimento della graduatoria e, conseguentemente, l'eventuale ulteriore assunzione a tempo indeterminato dovrà avvenire con il candidato successivo utilmente collocato in graduatoria.

## **CAPO II**

### **ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO**

#### **Art. 61 - Assunzioni a tempo determinato**

1. L'Amministrazione Comunale può procedere alla costituzione di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, sia pieno che parziale, nei casi, nei limiti e secondo le modalità previsti dalla disciplina legislativa, statutaria, regolamentare e contrattuale vigente in materia.
2. Ai fini di cui al comma 1 possono essere indette selezioni per l'eventuale assunzione a termine delle figure professionali previste nel piano triennale e annuale delle assunzioni. Per tali selezioni il bando può prevedere procedure semplificate, anche per soli titoli, e particolari modalità di valutazione dei titoli e del curriculum, in deroga alle disposizioni contenute nel presente regolamento, tenuto conto della figura professionale da acquisire e delle esigenze e della speditezza del procedimento, fatti comunque salvi, i criteri generali previsti dal vigente ordinamento giuridico generale in materia di accesso.
3. La costituzione di rapporti a tempo determinato avviene con le seguenti forme:
  - a) per i profili professionali per l'accesso ai quali sia prescritto il solo requisito della scuola dell'obbligo, l'Ente deve ricorrere alle graduatorie del Centro servizi per il lavoro, attraverso una richiesta numerica, suddivisa per categorie e profili professionali dei dipendenti da acquisire. Nei casi in cui sussista urgente necessità di evitare gravi danni alle persone, alla collettività o ai beni pubblici o di pubblica utilità, l'Ente può procedere all'assunzione diretta di lavoratori iscritti presso il Centro servizi per il lavoro, con le modalità previste dalla normativa vigente.
  - b) per i profili professionali ascrivibili alle categorie superiori (B/3, C, D), mediante:
    - utilizzo di graduatorie di selezioni pubbliche per assunzioni a tempo indeterminato, in corso di validità;
    - utilizzando graduatorie di altri enti locali, previo assenso dell'Amministrazione interessata all'utilizzo della sua graduatoria, stipulando apposita convenzione.
    - In mancanza di disponibilità di graduatorie per assunzioni a tempo indeterminato, anche di altri enti, formulazione di graduatorie predisposte sulla base di selezioni per prova e/o per soli titoli. I requisiti per gli aspiranti sono quelli previsti per la copertura del posto mediante selezione pubblica per l'assunzione a tempo indeterminato. L'avviso di reclutamento deve riportare le norme, in quanto compatibili, previste per il bando di selezione pubblica per l'assunzione a tempo indeterminato. La Commissione preposta procede alla formazione della graduatoria sulla base delle disposizioni valide per le selezioni pubbliche a tempo indeterminato. Detta graduatoria ha una validità circoscritta all'assunzione delle figure professionali messe a concorso collocate in posizione utile e non può essere utilizzata per assunzioni future di analoghe figure professionali.

4. Il lavoratore, assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato, viene sottoposto ad un periodo di prova di due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In qualunque momento di detto periodo, ciascuna delle due parti potrà recedere dal rapporto, senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva di preavviso, fatti salvi i periodi di sospensione contrattualmente previsti. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e, ove posto in essere dal Comune, deve essere motivato.
5. L'assunzione a tempo determinato di personale presso questo Comune nella stessa categoria e profilo professionale non potrà avere una durata complessiva superiore ai tre anni. Tale limite è riferito al/ai rapporto/i di lavoro riconducibili alla medesima procedura di reclutamento anche se riferita a progetti diversi, mentre non è applicabile in caso di nuova procedura concorsuale.

#### **Art. 62 - Assunzioni a tempo determinato per motivi d'urgenza**

1. Al fine di evitare gravi danni alle persone, alla collettività o ai beni pubblici o di pubblica utilità, o per causa di forza maggiore, che comportino assunzioni di durata inferiore a sessanta giorni, l'Amministrazione, motivandone l'urgenza, può procedere ad assunzioni dirette dei lavoratori comunque iscritti nell'elenco anagrafico del Centro servizi per il lavoro competente per territorio.
2. Nel caso in cui la prestazione lavorativa richiesta per motivi d'urgenza dovesse protrarsi, per motivi impreveduti ed imprevedibili, oltre i sessanta giorni massimi previsti, l'Amministrazione è tenuta alla pubblicazione dell'offerta di lavoro e a coprire i posti secondo la procedura indicata nell'articolo 61, comma 3 lett. a del presente regolamento, sostituendo i lavoratori eventualmente assunti per via diretta.

#### **Art. 63 - Comando da altri Enti**

1. Qualora ricorrano esigenze temporanee ed eccezionali di servizio o quando sia richiesta una specifica competenza, l'Amministrazione può ricorrere all'assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni.
2. Alla retribuzione del personale in comando provvede l'Ente di appartenenza, salvo rimborso da parte dell'Amministrazione comunale utilizzatrice. L'Ente utilizzatore potrà corrispondere direttamente all'interessato eventuali compensi per incarichi di responsabilità e quelli relativi alla retribuzione di risultato o di produttività.

#### **Art. 64 - Forme contrattuali flessibili**

1. Nel rispetto delle disposizioni sul reclutamento e della programmazione del fabbisogno di personale è previsto il ricorso a forme contrattuali flessibili del personale quali il contratto di formazione e il contratto di somministrazione a tempo determinato attraverso società di fornitura di lavoro temporaneo nella forma dei contratti di somministrazione a tempo determinato, secondo le forme previste dalle leggi e dai CCNL di comparto vigenti in materia.

### **CAPO III**

#### **ASSUNZIONE PERSONALE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE**

#### **Art. 65 - Copertura di posti di qualifica dirigenziale**

1. La copertura dei posti di qualifica dirigenziale può avvenire in uno dei seguenti modi:
  - a. assunzione a tempo indeterminato;
  - b. affidamento di incarico a tempo determinato di dirigente e di esperto ad alta

specializzazione.

#### **Art. 66 - Requisiti per l'accesso alla dirigenza**

1. L'accesso alla qualifica dirigenziale a tempo indeterminato avviene, nel rispetto della normativa vigente e secondo le modalità previste dal presente articolo, esclusivamente a seguito di concorso pubblico per esami o per titoli ed esami oppure di corso concorso.
2. Possono essere ammessi a partecipare alle procedure concorsuali per l'accesso alla qualifica dirigenziale, sulla base di quanto previsto dal bando di concorso in relazione alla specificità del posto da ricoprire, coloro che siano in possesso dei requisiti di legge.
3. Una percentuale fino al 50% dei posti può essere riservata a favore dei dipendenti dell'ente con contratto a tempo indeterminato, in possesso del diploma di laurea specialistica o del diploma di laurea conseguito secondo il previgente ordinamento universitario e di una anzianità minima di cinque anni nella categoria D.
3. Tutti i requisiti debbono essere posseduti alla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande di concorso, salvo specifiche disposizioni previste dal bando stesso.
4. Il reclutamento dei dirigenti avviene tramite procedure selettive pubbliche, che prevedano come minimo due prove scritte ed una prova orale nel rispetto delle modalità previste nell'articolo 13.

#### **Art. 67 - Incarichi di funzioni dirigenziali e di esperto ad alta specializzazione a tempo determinato**

1. Il Comune può procedere all'assunzione a tempo determinato di dirigenti e di esperti ad alta specializzazione, ai sensi dell'art. 110, comma 1 e 2, del D. Lgs. n. 267/2000, in possesso dei requisiti richiesti dalla qualifica da ricoprire, nelle seguenti ipotesi:
  - a. per la temporanea copertura di posizioni dirigenziali vacanti previste nella dotazione organica;
  - b. per la realizzazione di progetti specifici e/o per il raggiungimento di obiettivi da realizzarsi nel corso del mandato amministrativo: in tali ipotesi l'assunzione può avvenire al di fuori della dotazione organica.
2. Gli incarichi di dirigente a tempo determinato o di esperto ad alta specializzazione sono conferiti a persone in possesso del diploma di laurea vecchio ordinamento o di laurea specialistica o magistrale e di uno dei seguenti requisiti professionali:
  - a. aver svolto per almeno un quinquennio, anche non continuativo, funzioni dirigenziali o equiparabili in organismi ed enti pubblici o privati, ovvero aziende pubbliche o private;oppure
  - b. aver conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche non continuativo, presso amministrazioni statali, regionali e locali, in posizione funzionali previste per l'accesso alla dirigenza;oppure
  - c. provenire dai settori della ricerca, della docenza universitaria, dalle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato.
3. Per entrambe le tipologie di incarico, nel relativo avviso di selezione, possono essere richiesti eventuali ulteriori titoli professionali (es: abilitazione per iscrizione ad ordini od albi professionali), in relazione al posto da ricoprire.
4. Qualora l'incarico di dirigente a tempo determinato o di alta specializzazione sia conferito a personale interno dell'Ente, il medesimo verrà collocato in aspettativa senza

assegni con riconoscimento dell'anzianità di servizio per il periodo di durata dell'incarico.

5. Si procede analogamente nel caso in cui l'incarico sia conferito da altra Amministrazione ad un dipendente comunale.

#### **Art. 68 - Conferimento degli incarichi di dirigente e di esperto ad alta Specializzazione a tempo determinato**

1. Il conferimento degli incarichi di dirigente e di esperto ad alta specializzazione a tempo determinato avviene con procedura selettiva pubblica, per titoli e colloquio, avviata con apposito avviso a cura del Dirigente competente in materia di personale, nel quale vengono indicati i requisiti di ammissione, la durata dell'incarico, i criteri per la selezione, le materie oggetto del colloquio e gli elementi fondamentali del contratto di lavoro.
2. L'avviso di selezione è pubblicato, per almeno 15 giorni consecutivi, all'Albo pretorio on line nella sezione Amministrazione trasparente alla voce "Concorsi".
3. La selezione pubblica è volta ad accertare in capo ai soggetti interessati il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico.
4. La valutazione dei curriculum e il colloquio sono svolti da una Commissione nominata dal dirigente competente in materia di personale, composta dal Segretario Generale, che la presiede, e da due dirigenti individuati ove possibili tra i dipendenti dell'Ente.
5. All'esito del colloquio e della valutazione dei curricula la Commissione seleziona la rosa di candidati idonei, i cui nominativi sono trasmessi al Sindaco unitamente ad una sintetica relazione che evidenzia, per ciascuno, le peculiarità individuali emerse e il profilo di competenze possedute rispetto al ruolo dirigenziale in oggetto. Il procedimento non dà luogo alla formazione di una graduatoria di merito.
6. Il Sindaco individua, con proprio atto, tra i candidati selezionati, il soggetto al quale conferire l'incarico.
7. Il rapporto di lavoro, instaurato ai sensi del presente articolo, è regolato dal contratto individuale di lavoro, sottoscritto dall'interessato e dal dirigente competente in materia di personale. La durata del contratto a tempo determinato è fissata entro i limiti temporali del mandato del Sindaco in carica alla data di sottoscrizione del contratto, cessa decorsi trenta giorni dalla data di scadenza (anche anticipata) del mandato del sindaco che ha conferito l'incarico e non può comunque eccedere la durata di cinque anni. Nel contratto deve essere previsto un adeguato periodo di prova.
8. Per ogni aspetto del rapporto di lavoro non disciplinato né dal contratto individuale di lavoro né dal presente regolamento, si fa rinvio, per i dirigenti, al CCNL per la dirigenza del comparto Regioni - Autonomie Locali vigente nel tempo e, per gli esperti ad alta specializzazione, al CCNL per il personale del comparto Funzioni locali vigente nel tempo.

#### **Art. 69 - Revoca e recesso dal contratto di lavoro**

1. Agli incarichi dirigenziali a tempo determinato si applicano le medesime disposizioni contrattuali, di legge e regolamentari previste per la revoca degli incarichi dirigenziali a tempo indeterminato.
2. Il dirigente che intende cessare dal rapporto di lavoro anticipatamente rispetto alla scadenza prevista, è tenuto a dare motivata comunicazione scritta all'Amministrazione, rispettando il seguente termine di preavviso:
  - a. trenta giorni se l'incarico ha durata inferiore o uguale a dodici mesi;
  - b. due mesi se l'incarico ha durata superiore a dodici mesi.

3. Per ogni giornata mancante al completamento del periodo di preavviso, verrà operata una trattenuta pari all'importo della retribuzione giornaliera.
4. L'incarico di alta specializzazione può essere revocato con atto motivato del Sindaco in caso di inosservanza di direttive superiori od in conseguenza di accertata valutazione di risultati negativi.
5. In caso di risultato negativo, prima della formalizzazione della revoca, l'Ente acquisirà in contraddittorio le valutazioni dell'interessato, assistito eventualmente da persona di sua fiducia o dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

## **TITOLO V**

### **DISPOSIZIONI FINALI**

#### **Art. 70 - Procedure selettive in collaborazione con altri Enti**

1. L'Amministrazione, nel caso debba procedere ad effettuare selezioni per identiche professionalità, può stabilire di svolgere un'unica procedura selettiva con altre Amministrazioni o Enti, previa stipula di apposite convenzioni.
2. Nel caso si stabilisca di effettuare un'unica procedura selettiva, le fasi del procedimento sono precedute dall'approvazione da parte degli Enti interessati di una convenzione.
3. La convenzione dovrà stabilire le forme di consultazione degli Enti, la gestione delle procedure selettive, le modalità di utilizzo della graduatoria, nonché le modalità di ripartizione degli oneri derivanti dall'espletamento della procedura selettiva.

#### **Art. 71 - Trasparenza Amministrativa nei procedimenti selettivi**

1. I candidati hanno facoltà di esercitare il diritto di accesso agli atti del procedimento selettivo ai sensi della Legge 7.8.1990 n. 241 e successive modificazioni ed integrazioni e del Decreto del Presidente della Repubblica 12 aprile 2006, n. 184, nonché di quanto disposto dal Regolamento di questo Ente.
2. I verbali della Commissione giudicatrice possono costituire oggetto di richiesta di accesso da parte di coloro che vi hanno interesse per la tutela di situazioni giuridicamente rilevanti. I candidati di procedure selettive, che hanno diritto di accesso ai documenti, possono, non solo prendere visione, ma anche ottenere copia degli elaborati degli altri candidati, a proprie spese.
3. Qualora il diritto di accesso riguardi atti di selezioni non ancora terminate, per tutelare la speditezza delle operazioni selettive, l'Amministrazione ha la facoltà di differire l'accesso ai documenti dopo la chiusura delle procedure selettive stesse.

#### **Art. 72 – Trattamento dati personali**

1. Tutti i dati forniti dai candidati in relazione alla procedura selettiva saranno trattati per le finalità connesse e strumentali alla selezione stessa ed alla eventuale stipula e gestione del contratto di lavoro, nel rispetto delle disposizioni vigenti.
2. Il conferimento di tali dati è obbligatorio ai fini dell'ammissione alla procedura concorsuale, pena l'esclusione dalla selezione.
3. I candidati hanno il diritto di accesso ai dati personali e gode dei diritti di cui all'art. 7 del Regolamento UE 2016/679.
4. Il bando di selezione deve contenere l'informativa di cui all'art. 13 del Regolamento UE 2016/679.
5. La presentazione della domanda da parte del candidato equivale ad esplicita espressione del consenso previsto in ordine al trattamento dei dati personali, ai sensi

del Regolamento UE 2016/679.

6. Il bando di concorso deve indicare il nome del responsabile del trattamento dei dati.

### **Art. 73 – Entrata in vigore e abrogazioni**

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della delibera di approvazione.
2. Dalla data di entrata in vigore del presente Regolamento sono abrogate tutte le norme regolamentari precedentemente vigenti, incompatibili con le disposizioni del presente regolamento.

## **Allegato “A” – Indici di riscontro**

### **Categoria professionale A**

#### **OPERATORE AMMINISTRATIVO O GENERICO**

##### PROVA PRATICA

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

- *fotocopiatura con ricomposizione di testi* nel tempo massimo di 10 minuti

##### INDICE DI RISCONTRO

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

#### **OPERATORE TECNICO**

##### PROVA PRATICA

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

- *manutenzione ordinaria e piccole manutenzioni di ambienti interni e strutture esterne* nel tempo massimo di 30 minuti.

### **Categoria professionale B/1**

#### **ESECUTORE AMMINISTRATIVO**

##### PROVA PRATICA

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

- *ricerca atti e archivi su personal computer* nel tempo massimo di 15 minuti

##### INDICE DI RISCONTRO

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



## **ESECUTORE TECNICO**

### PROVA PRATICA

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

*- esecuzione di un manufatto o di un lavoro stradale o di segnaletica stradale o di una saldatura o montaggio di apparecchiature o montaggio e/o riparazione di condotti o controllo impianti di riscaldamento e/o illuminazione nel tempo massimo di 30 minuti*

### INDICE DI RISCONTRO

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

## Allegato "B" – Titoli valutabili

### TABELLA N. 1

#### PROFILI PROFESSIONALI appartenenti alla DIRIGENZA

#### TITOLI VALUTABILI (punteggio massimo attribuibile 10,00)

a) titoli di studio in discipline attinenti (punteggio massimo attribuibile: 4 punti)

1	Laurea utilizzata per l'ammissione, fino a:	punti 1,00
2.a	Dottorato di Ricerca / Seconda Laurea Magistrale e/o Triennale / Specializzazione minimo Triennale con esame finale	punti 1,50
2.b	Master di Secondo Livello / Specializzazione annuale con esame finale	punti 1,00
2.c	Master di primo livello / corso di perfezionamento / specializzazione post-Laurea con esame finale	punti 0,80

Attribuzione punteggio Laurea utilizzata per l'ammissione:

Titolo espresso in centodecimi		Valutazione
da	a	punti
66	70	0,3
71	85	0,4
86	100	0,6
101	107	0,8
108	110	1,00

b) titoli per servizio (punteggio massimo attribuibile: 4 punti)

1	Categoria 1^	per ogni anno	punti 0,50
2	Categoria 2^	per ogni anno	punti 0,25
3	Categoria 3^	per ogni anno	punti 0,10

c) titoli vari in discipline attinenti (punteggio massimo attribuibile: 2 punti)

1	Attestati conseguiti al termine di corsi di formazione/aggiornamento, Perfezionamento, Specializzazione: (valutabili fino ad un massimo di tre attestati) per ogni corso di durata non inferiore al mese e con superamento di prova finale. Massimo attribuibile 0,30	0,30
	Corsi di formazione/aggiornamento per ogni attestato: 0,05	
	Corsi di perfezionamento per ogni attestato: 0,10	
	Corsi di specializzazione per ogni attestato: 0,15	
2	Pubblicazioni a stampa (valutabili fino ad un massimo di 3 pubblicazioni): per ogni pubblicazione a disposizione della Commissione 0,3 fino ad un massimo di	0,90
3	Curriculum professionale per la valutazione di esperienze professionali o percorsi formativi rilevanti ai fini dello svolgimento delle funzioni proprie del posto e non considerate fra gli altri titoli	1,00

## TABELLA N. 2

### PROFILI PROFESSIONALI appartenenti alla categoria "D"

#### TITOLI VALUTABILI (punteggio massimo attribuibile 10,00)

a) titoli di studio in discipline attinenti (punteggio massimo attribuibile: 4 punti)

1	Laurea utilizzata per l'ammissione, fino a:	punti 1,00
2.a	Dottorato di Ricerca / Laurea Magistrale e/o Triennale / Specializzazione minimo Triennale con esame finale	punti 1,50
2.b	Master di Secondo Livello / Specializzazione annuale con esame finale	punti 1,00
2.c	Master di primo livello / corso di perfezionamento / specializzazione post-Laurea con esame finale	punti 0,80

Attribuzione punteggio Laurea utilizzata per l'ammissione:

Titolo espresso in centodecimi		Valutazione
da	a	punti
66	70	0,3
71	85	0,4
86	100	0,6
101	107	0,8
108	110	1,00

b) titoli per servizio (punteggio massimo attribuibile: 4 punti)

1	Categoria 1 <sup>^</sup>	per ogni anno	punti 0,50
2	Categoria 2 <sup>^</sup>	per ogni anno	punti 0,25
3	Categoria 3 <sup>^</sup>	per ogni anno	punti 0,10

c) titoli vari in discipline attinenti (punteggio massimo attribuibile: 2 punti)

1	Idoneità conseguite nei dieci anni antecedenti la data di scadenza del bando di selezione in concorsi per esami o per titoli ed esami per la copertura di posti, di medesima o superiore categoria giuridica e similare profilo professionale rispetto al posto oggetto di selezione (valutabili fino ad un massimo di due idoneità): per ogni idoneità: 0,05	0,10
2	Attestati conseguiti al termine di corsi di formazione/aggiornamento, Perfezionamento, Specializzazione: (valutabili fino ad un massimo di due tre attestati) per ogni corso di durata non inferiore al mese e con superamento di prova finale. Massimo attribuibile 0,30	0,30
	Corsi di formazione/aggiornamento per ogni attestato: 0,05	
	Corsi di perfezionamento per ogni attestato: 0,10	
	Corsi di specializzazione per ogni attestato: 0,15	
3	Pubblicazioni a stampa (valutabili fino ad un massimo di 3 pubblicazioni): per ogni pubblicazione a disposizione della Commissione 0,3 fino ad un massimo di	0,90
4	Curriculum professionale per la valutazione di esperienze professionali o percorsi formativi rilevanti ai fini dello svolgimento delle funzioni proprie del posto e non considerate fra gli altri titoli	1,00

**TABELLA N. 3****PROFILI PROFESSIONALI appartenenti alla categoria "C"****TITOLI VALUTABILI (punteggio massimo attribuibile 10,00)**

a) titoli di studio (punteggio massimo attribuibile: 4 punti)

1	Titolo di studio utilizzato per l'ammissione fino a:	punti 1,00
2	Laurea in discipline attinenti	punti 2,00
3	Laurea in discipline non attinenti	punti 0,50
4	Diploma di Scuola Universitaria o Speciale (post-maturità) in discipline attinenti punti 0,40 per ogni anno scolastico fino a	punti 0,80

Attribuzione punteggio Titolo di studio utilizzato per l'ammissione:

Titolo espresso in sessantesimi		Titolo espresso in centesimi		Valutazione
da	a	da	a	Punti
36	39	60	75	0,3
40	45	76	90	0,5
46	54	91	95	0,8
55	60	96	100	1,0

b) titoli per servizio (punteggio massimo attribuibile: 4 punti)

1	Categoria 1 <sup>^</sup>	per ogni anno	punti 0,50
2	Categoria 2 <sup>^</sup>	per ogni anno	punti 0,25
3	Categoria 3 <sup>^</sup>	per ogni anno	punti 0,10

c) titoli vari in discipline attinenti (punteggio massimo attribuibile: 2 punti)

1	Idoneità conseguite nei dieci anni antecedenti la data di scadenza del bando di selezione in concorsi per esami o per titoli ed esami per la copertura di posti, di medesima o superiore categoria giuridica e similare profilo professionale rispetto al posto oggetto di selezione (valutabili fino ad un massimo di due idoneità): per ogni idoneità: 0,05	0,10
2	Attestati conseguiti al termine di corsi di formazione/aggiornamento, Perfezionamento, Specializzazione: (valutabili fino ad un massimo di tre attestati) per ogni corso di durata non inferiore al mese e con superamento di prova finale. Massimo attribuibile 0,30	0,50
	Corsi di formazione/aggiornamento per ogni attestato: 0,05	
	Corsi di perfezionamento per ogni attestato: 0,10	
	Corsi di specializzazione per ogni attestato: 0,15	
3	Pubblicazioni a stampa (valutabili fino ad un massimo di 3 pubblicazioni): per ogni pubblicazione a disposizione della Commissione 0,3 fino ad un massimo di	0,90
4	Curriculum professionale per la valutazione di esperienze professionali o percorsi formativi rilevanti ai fini dello svolgimento delle funzioni proprie del posto e non considerate fra gli altri titoli	1,00

**TABELLA N. 4****PROFILI PROFESSIONALI appartenenti alla categoria "B3"****TITOLI VALUTABILI (punteggio massimo attribuibile 10,00)**

a) titoli di studio (punteggio massimo attribuibile: 4 punti)

1	Diploma di Qualifica utilizzato per l'ammissione fino a	punti 2,5
2	Altro Diploma di Scuola Media superiore o di Qualifica attinente	punti 0,50
3	Laurea in discipline attinenti	punti 1,5

Attribuzione punteggio Diploma di maturità utilizzato per l'ammissione:

Titolo espresso in decimi		Titolo espresso in sessantesimi		Titolo espresso con giudizio	Titolo espresso in centesimi		Titolo espresso in centodecimi		Valutazione
da	a	da	a	giudizio	da	a	da	a	punti
6.00	6.49	36	39	sufficiente	60	75	66	70	0,3
6.50	7.49	40	45	buono	76	90	71	85	1,0
7.50	8.49	46	54	distinto	91	95	86	100	2,0
8.50	10	55	60	ottimo	96	100	101	110	2,5

b) titoli per servizio (punteggio massimo attribuibile: 4 punti)

1	Categoria 1 <sup>^</sup>	per ogni anno	punti 0,50
2	Categoria 2 <sup>^</sup>	per ogni anno	punti 0,25
3	Categoria 3 <sup>^</sup>	per ogni anno	punti 0,10

c) titoli vari (punteggio massimo attribuibile: 2 punti)



1	Idoneità conseguite nei dieci anni antecedenti la data di scadenza del bando di selezione in concorsi per esami o per titoli ed esami per la copertura di posti, di medesima o superiore categoria giuridica e similare profilo professionale rispetto al posto oggetto di selezione (valutabili fino ad un massimo di due idoneità): per ogni idoneità: 0,05	0,10
2	Attestati conseguiti al termine di corsi di formazione/aggiornamento, Perfezionamento, Specializzazione: (valutabili fino ad un massimo di tre attestati) per ogni corso di durata non inferiore al mese e con superamento di prova finale. Massimo attribuibile 0,30	0,50
	Corsi di formazione/aggiornamento per ogni attestato: 0,05	
	Corsi di perfezionamento per ogni attestato: 0,10	
	Corsi di specializzazione per ogni attestato: 0,15	
3	Pubblicazioni a stampa (valutabili fino ad un massimo di 3 pubblicazioni): per ogni pubblicazione a disposizione della Commissione 0,3 fino ad un massimo di	0,90
4	Curriculum professionale per la valutazione di esperienze professionali o percorsi formativi rilevanti ai fini dello svolgimento delle funzioni proprie del posto e non considerate fra gli altri titoli	1,00

**TABELLA N. 5****PROFILI PROFESSIONALI appartenenti alle categorie “A” e “B1”****TITOLI VALUTABILI (punteggio massimo attribuibile 7,50)**

a) titoli di studio (punteggio massimo attribuibile: 2,40 punti)

1	Diploma di Scuola Media Superiore attinente	punti 1,50
2	Diploma di Qualifica Professionale attinente	punti 0,90

b) titoli per servizio (punteggio massimo attribuibile: 3,90 punti)

1	Categoria 1 <sup>^</sup>	per ogni anno	punti 0,39
2	Categoria 2 <sup>^</sup>	per ogni anno	punti 0,30
3	Categoria 3 <sup>^</sup>	per ogni anno	punti 0,15

c) titoli vari (punteggio massimo attribuibile: 1,20 punti)

1	Idoneità conseguite nei dieci anni antecedenti la data di scadenza del bando di selezione in concorsi per esami o per titoli ed esami per la copertura di posti, di medesima o superiore categoria giuridica e similare profilo professionale rispetto al posto oggetto di selezione (valutabili fino ad un massimo di quattro idoneità): per ogni idoneità: 0,05	0,20
2	Attestati conseguiti al termine di corsi di formazione, perfezionamento, aggiornamento: (valutabili fino ad un massimo di due attestati) per ogni corso di durata non inferiore al mese e con superamento di prova finale. Per ogni attestato: 0,20	0,40
4	Curriculum professionale per la valutazione di esperienze professionali o percorsi formativi rilevanti ai fini dello svolgimento delle funzioni proprie del posto e non considerate fra gli altri titoli	600

## NORME COMUNI

Criteri comuni a tutte le categorie nella valutazione dei titoli

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