



COMUNE DI SESTU

Città Metropolitana di Cagliari

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 3 del 13.01.2022

COPIA

Oggetto: Aggiornamento del Regolamento per l'accesso agli impieghi sulla base delle intervenute esigenze e delle disposizioni normative in materia.

L'anno duemilaventidue il giorno tredici del mese di gennaio, in Sestu, nella sede comunale, alle ore 09:30, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

SECCI MARIA PAOLA	SINDACO	P
ANNIS ILARIA	ASSESSORE	P
ARGIOLAS ROBERTA	ASSESSORE	P
BULLITA MASSIMILIANO	ASSESSORE	P
MELONI EMANUELE	ASSESSORE	P
RECCHIA ROBERTA	ASSESSORE	P

Totale presenti n. 6 Totale assenti n. 0

Assiste alla seduta il Segretario Generale MARCELLO MARCO.

Assume la presidenza SECCI MARIA PAOLA in qualità di Sindaco.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'accesso all'impiego presso l'Amministrazione comunale ed altri aspetti legati alla costituzione, modifica, gestione e risoluzione dei rapporti di lavoro in essere sono disciplinati, oltre che dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali in materia, da apposito Regolamento, aggiornato da ultimo con deliberazione della Giunta comunale n.149 del 23/09/2021, nel prosieguo "Regolamento";

considerato che il Regolamento ha assunto negli ultimi anni, caratterizzati da una notevole volatilità del personale e da numerose assunzioni, un'importanza sempre più rilevante per l'Ente in quanto costituisce lo strumento primario per la gestione delle procedure finalizzate all'acquisizione di nuove risorse umane;

dato atto che, anche a causa dell'attuale stato pandemico, risulta strategico per l'Ente poter disporre di un Regolamento in grado di prevedere soluzioni adattabili al corso degli eventi ed in linea con le più recenti possibilità offerte dalle disposizioni di legge in materia, al fine di garantire celerità ed economicità dei processi selettivi, per una pronta copertura delle posizioni vacanti in organico o che dovessero rendersi tali;

ritenuto pertanto necessario, tenuto conto delle intervenute esigenze nonché, per gli aspetti legati alle modalità di svolgimento dei concorsi pubblici, anche delle novità introdotte dal legislatore, dover apportare alcune modifiche al Regolamento in materia di:

- commissioni di concorso;
- prove concorsuali;

visti:

- il decreto del Presidente della Repubblica n.487/1994, nel testo vigente ed in quanto applicabile, avente ad oggetto "Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi";
- il capo III del Decreto-Legge 1 aprile 2021, n. 44, convertito con modificazioni dalla Legge 28 maggio 2021, n. 76, in materia di "Semplificazione delle procedure per i concorsi pubblici";
- il capo XII del Decreto-Legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77, in materia di "Accelerazione dei concorsi";
- il decreto legislativo n.165/2001;
- il decreto legislativo n.267/2000;

sentito in merito il Segretario generale dell'Ente;

acquisito, ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo n.267/2000, il solo parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, che si riporta in calce, in quanto la presente non determina nuovi costi o diminuzioni di entrata da iscrivere nel bilancio dell'Ente;

con votazione unanime,

DELIBERA

1. di modificare, per le motivazioni esposte in premessa, il vigente Regolamento per l'accesso agli impieghi dell'Ente approvato con deliberazione della Giunta comunale n.68/2011 e da ultimo integrato con propria deliberazione n.149/2021, nei termini

indicati nel documento allegato alla presente sotto la lettera A) per costituirne parte integrante e sostanziale;

2. di approvare il testo aggiornato del Regolamento per l'accesso agli impieghi dell'Ente allegato alla presente sotto la lettera B) per costituirne parte integrante e sostanziale, scaturente dalle modifiche di cui all'allegato A);
3. di dichiarare, con separata votazione resa unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del citato decreto legislativo n.267/2000.

PARERE ex art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n.267, in ordine alla

Regolarità tecnica: FAVOREVOLE

Data 13/01/2022

IL RESPONSABILE
F.TO FILIPPO FARRIS

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.TO MARIA PAOLA SECCI

IL SEGRETARIO GENERALE
F.TO MARCO MARCELLO

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 13/01/2022 per:

☐ a seguito di pubblicazione all'albo pretorio di questo Comune dal **18/01/2022** al **02/02/2022** (ai sensi dell'art. 134, comma 3, D. Lgs.vo n° 267/2000);

☒ a seguito di dichiarazione di immediata eseguibilità (ai sensi dell'art. 134, comma 4, D. Lgs.vo n° 267/2000);

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è stata messa in pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune il giorno 18/01/2022, dove resterà per 15 giorni consecutivi e cioè sino al 02/02/2022

IL SEGRETARIO GENERALE
F.TO MARCO MARCELLO

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Sestu, 19.01.2022

L'ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE

Modifiche al Regolamento per l'accesso agli impieghi

Articoli oggetto di modifica	
Art. 14 – Modalità di copertura dei posti	
<u>Motivazioni modifiche</u>	Prevedere la possibilità, per l'accesso ai posti ascrivibili alla categoria "D", che le relative procedure concorsuali siano caratterizzate da una sola prova scritta e da una prova orale, in ossequio alla previsione di cui all'articolo 10 del decreto legge n.44/2021 convertito con modificazioni dalla L. 28 maggio 2021, n. 76
<u>Modifiche</u>	l'articolo 14 del Regolamento è sostituito dal testo seguente: 1. Tenuto conto delle caratteristiche del posto da ricoprire e delle specifiche esigenze, avuto riguardo anche alla necessità della celerità delle procedure, le pubbliche selezioni indette dall'Amministrazione comunale, aperte a tutti i candidati in possesso dei previsti requisiti che siano stati ammessi alle stesse in esito all'avvenuta presentazione della prevista istanza di partecipazione, possono essere strutturate per esami, per titoli ed esami o per soli titoli, secondo quanto previsto nel relativo Bando, nel rispetto delle seguenti previsioni: a) <u>Selezioni per esami</u> Le selezioni per esami consistono: a.1) per i profili professionali della categoria "D": • in una o due prove scritte, secondo le indicazioni da inserirsi nel relativo Bando tenuto conto del profilo oggetto di selezione, da svolgersi nel tempo stabilito dalla Commissione, anche mediante l'eventuale ausilio di sistemi informatici, da strutturarsi mediante il ricorso ad una o più delle seguenti tipologie: ◦ tema aperto su una o più materie; ◦ prova a carattere teorico – pratico, caratterizzata anche dalla redazione di uno o più atti amministrativi; ◦ quesiti a risposta sintetica, da espletarsi, compilando un numero massimo di righe e/o di pagine secondo le indicazioni della Commissione; ◦ test a risposta multipla; Le valutazioni della/e prova/e scritta/e sono espresse in trentesimi; conseguono l'ammissione alla successiva prova orale i candidati che abbiano conseguito: una valutazione pari ad almeno 21/30 nel caso sia prevista un'unica prova scritta; una valutazione media tra le prove non inferiore a 21/30 nel caso in cui siano previste due prove scritte, con una valutazione comunque non inferiore a 18/30 in ciascuna di esse. • in una prova orale - colloquio in cui deve anche essere accertato il possesso da parte di ciascun candidato delle previste competenze informatiche e della conoscenza della lingua straniera indicata nel relativo Bando;

Le valutazioni della prova orale sono espresse in trentesimi; conseguono l'idoneità nella graduatoria finale i soli candidati che abbiano conseguito alla prova orale una valutazione pari ad almeno 21/30.

Il punteggio complessivo ai fini della determinazione della graduatoria finale di merito è dato dalla sommatoria dei punteggi ottenuti nelle prove di cui alle precedenti lettere A e B; tale sommatoria prescinde dall'espressione in trentesimi.

a.2) per i profili professionali delle categorie "C" e "B/3":

- in una prova scritta, secondo le indicazioni da inserirsi nel relativo Bando tenuto conto del profilo oggetto di selezione, da svolgersi nel tempo stabilito dalla Commissione, anche mediante l'eventuale ausilio di sistemi informatici, da strutturarsi mediante il ricorso ad una o più delle seguenti tipologie:
 - tema aperto su una o più materie;
 - prova a carattere teorico – pratico, caratterizzata anche dalla redazione di uno o più atti amministrativi;
 - quesiti a risposta sintetica, da espletarsi, compilando un numero massimo di righe e/o di pagine secondo le indicazioni della Commissione;
 - test a risposta multipla;

Le valutazioni della prova scritta sono espresse in trentesimi; conseguono l'ammissione alla successiva prova orale i candidati che abbiano conseguito una valutazione pari ad almeno 21/30;

- in una prova orale - colloquio in cui deve anche essere accertato il possesso da parte di ciascun candidato delle previste competenze informatiche e della conoscenza della lingua straniera indicata nel relativo Bando;

Le valutazioni della prova orale sono espresse in trentesimi; conseguono l'idoneità nella graduatoria finale i soli candidati che abbiano conseguito alla prova orale una valutazione pari ad almeno 21/30.

Il punteggio complessivo ai fini della determinazione della graduatoria finale di merito è dato dalla sommatoria dei punteggi ottenuti nelle prove di cui alle precedenti lettere A e B; tale sommatoria prescinde dall'espressione in trentesimi.

a.3) per i profili professionali delle categorie "A" e "B1", mediante effettuazione delle prove di idoneità previste nell'Allegato "B" del presente Regolamento;

b) Selezione per titoli ed esami

Nei casi in cui l'ammissione a determinati profili 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 la regolamentazione degli esami nelle selezioni per titoli ed esami trovano applicazione le medesime prescrizioni previste nella precedente lettera (a) in materia di selezioni per soli esami.

	Per i titoli non può essere attribuito un punteggio complessivo superiore a 10/30; il bando indica i titoli valutabili e il punteggio massimo agli stessi attribuibile singolarmente e per categorie di titoli, secondo quanto previsto nel presente Regolamento. Ai fini della determinazione della graduatoria finale, il punteggio è determinato sommando ai voti complessivi riportati nelle prove d'esame, il punteggio conseguito nella valutazione dei titoli. c) <u>Selezione per titoli</u> Le selezioni per titoli consistono nella sola valutazione delle tipologie dei titoli indicate nel bando di selezione, secondo quanto previsto dal presente Regolamento; tale procedura di selezione è esperibile solo per posizioni ascrivibili alla categoria "D" o superiore.
Art.21 – Commissione giudicatrice	
	<u>Motivazioni modifiche</u> Consentire una più semplice individuazione del Presidente delle Commissioni anche ai fini del rispetto delle disposizioni in materia di parità di genere.
	<u>Modifiche</u> la lettera a) del comma 1 è sostituita dalla seguente: a) dal Segretario generale o da un Responsabile di settore dell'Ente, che ne assume la presidenza;
Art.36 – Preselezione	
	<u>Motivazione modifiche</u> Garantire l'economicità e la celerità delle procedure consentendo alla Commissione selezionatrice, in alcuni casi, di omettere la prova preselettiva
	<u>Modifiche</u> al comma 3 è inserito il seguente ultimo periodo: nel caso in cui il numero di domande presentate non ecceda di oltre il 30% la soglia prevista nel Bando per l'espletamento della prova preselettiva, la Commissione, ai fini dell'economicità, dell'efficacia e della celerità del procedimento, può prevedere che detta prova sia omessa e che tutti i candidati siano ammessi direttamente alla prima prova della procedura concorsuale.
Art.42 – Modalità di svolgimento delle prove scritte	
	<u>Motivazione modifiche</u> Consentire che anche la prova scritta, qualora strutturata in quiz a risposta multipla, possa essere svolta in modalità telematica
	<u>Modifiche</u> Al comma 1, dopo la parola "sintetica" sono aggiunte le parole "o da test a risposta multipla"; Dopo il comma 1 è inserito il seguente comma: 1-bis: Nel caso in cui sia prevista un'unica prova scritta e la stessa sia costituita da test a risposta multipla la stessa può trovare svolgimento in modalità telematica secondo quanto previsto dall'articolo 41 per la prova preselettiva.
Allegato "B" – Prove idoneità e Indici di riscontro	
	<u>Motivazione modifiche</u> Integrare le tematiche su cui può vertere la prova di idoneità
	<u>Modifiche</u> Nelle materie previste per la prova teorico-pratica del profilo di "operatore amministrativo-messo" è inserita la seguente: "elementi di diritto amministrativo"



COMUNE DI SESTU

(CITTA' METROPOLITANA DI CAGLIARI)

REGOLAMENTO PER L'ACCESSO AGLI IMPIEGHI

REVISIONE 2022.12

REGOLAMENTO PER L'ACCESSO AGLI IMPIEGHI

INDICE

TITOLO I – PRINCIPI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI PRELIMINARI

[Art. 1 Oggetto del Regolamento](#)

[Art. 2 Principi di riferimento](#)

[Art. 3 Struttura della dotazione organica del personale](#)

[Art. 4 Programma del fabbisogno del personale](#)

CAPO II – MODALITA' E REQUISITI DI ACCESSO

7

[Art. 5 Modalità di accesso](#)

[Art. 6 Requisiti generali](#)

[Art. 7 Requisiti speciali](#)

[Art. 8 Titoli di studio](#)

[Art. 9 Condizioni ostative all'accesso](#)

[Art.10 Precedenze e preferenze](#)

TITOLO II – NORME GENERALI DI ACCESSO

CAPO I – DISCIPLINA PROCEDIMENTO DI ACCESSO

13

[Art.11 Fasi del procedimento di selezione](#)

[Art.12 Posti disponibili](#)

[Art.13 Disposizioni in materia di mobilità preventive all'indizione del concorso](#)

CAPO II – MODALITA' DI SELEZIONE

16

[Art.14 Modalità di copertura dei posti](#)

CAPO III – BANDO E DOMANDA DI SELEZIONE

18

[Art.15 Contenuto bando di selezione](#)

[Art.16 Pubblicazione del bando](#)

[Art.17 Proroga, riapertura, revoca delle selezioni](#)

[Art.18 Domanda di ammissione alla selezione](#)

[Art.19 Allegati alla domanda](#)

[Art.20 Modalità di presentazione della domanda](#)

[Art.20 bis Comunicazioni ai candidati](#)

CAPO VI – COMMISSIONE GIUDICATRICE

23

[Art.21 Commissione giudicatrice](#)

[Art.22 Modifica composizione commissione](#)

[Art.23 Comitati di vigilanza](#)

[Art.24 Incompatibilità](#)

[Art.25 Segretezza e legittimità delle operazioni](#)

<u>Art.26 Insediamento</u>	
<u>Art.27 Ordine dei lavori</u>	
<u>Art.28 Modalità di assunzione delle decisioni</u>	
<u>Art.29 Compensi alla commissione giudicatrice</u>	
CAPO V – CRITERI DI VALUTAZIONE DEI TITOLI	28
<u>Art.30 Titoli valutabili nelle selezioni</u>	
<u>Art.31 Titoli di servizio</u>	
<u>Art.32 Valutazione del periodo di effettivo servizio militare prestato</u>	
<u>Art.33 Valutazione titoli vari</u>	
<u>Art.34 Detrazioni di punteggio per sanzioni disciplinari</u>	
CAPO VI – PROCEDURE E PROVE PRESELETTIVE	31
<u>Art.35 Ammissione dei candidati</u>	
<u>Art.36 Preselezione</u>	
<u>Art.37 Calendario delle prove d'esame</u>	
<u>Art.38 Candidato disabile</u>	
<u>Art.39 Candidati privi della vista</u>	
<u>Art.40 Modalità di svolgimento delle prove preselettive o test</u>	
<u>Art.41 Prove preselettive in modalità telematica</u>	
<u>Art.42 Modalità di svolgimento delle prove scritte</u>	
<u>Art.43 Valutazione dei titoli</u>	
<u>Art.44 Valutazione degli elaborati prove scritte o prova pratica</u>	
<u>Art.45 votazione e ammissione alla prova orale</u>	
<u>Art.46 Prova orale</u>	
<u>Art.47 Formazione graduatoria provvisoria</u>	
CAPO VII – CONCLUSIONE PROCEDURE SELETTIVE	39
<u>Art.48 Riscontro delle operazioni del procedimento selettivo</u>	
<u>Art.49 Approvazione e utilizzo delle graduatorie</u>	
<u>Art.50 Gestione della graduatoria</u>	
CAPO VIII – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	41
<u>Art.51 Nomina</u>	
<u>Art.52 Costituzione del rapporto di lavoro</u>	
<u>Art.53 Periodo di prova</u>	
TITOLO III – PROGRESSIONI DI CARRIERA	
<u>Art.54 Progressioni di carriera</u>	43
TITOLO IV – ALTRE MODALITA' DI ASSUNZIONE	
CAPO I – ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO	44
<u>Art.55 Avviamento degli iscritti nelle liste del Centro Servizi per il Lavoro</u>	

[Art.56 Assunzione obbligatoria di appartenenti alle categorie protette](#)
[Art.57 Cessione di contratto di lavoro dipendenti di altre amministrazioni](#)
[Art.57-bis Disciplina per il rilascio al personale dipendente del nullaosta alla mobilità esterna o al comando presso altri enti](#)³³
[Art.58 Posti a part-time](#)
[Art.59 Ricostituzione del rapporto di lavoro](#)
[Art.60 Utilizzo delle graduatorie di altri enti locali](#)
[Art.61 Utilizzo graduatorie del Comune di Sestu da parte di altri enti locali](#)

CAPO II – ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO

53

[Art.62 Assunzioni a tempo determinato](#)
[Art.63 Assunzioni a tempo determinato per motivi d'urgenza](#)
[Art.64 Copertura posti di responsabile di settore e di alta specializzazione](#)
[Art.64bis Assunzioni negli Uffici di Staff](#)
[Art.65 Comando da altri Enti](#)
[Art.66 Forme contrattuali flessibili](#)

TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI

[Art.67 Procedure selettive in collaborazione con altri Enti](#)
[Art.68 Trasparenza Amministrativa nei procedimenti selettivi](#)
[Art.68bis Lodevole servizio](#)
[Art.68ter Disciplina del mancato preavviso per dimissioni del dipendente](#)
[Art.69 Trattamento dati personali](#)
[Art 70 Abrogazioni](#)
[Art.71 Entrata in vigore](#)

56

ALLEGATI

[Allegato “A” Titoli di studio e requisiti per l'accesso](#)
[Allegato “B” Indici di riscontro](#)
[Allegato “C” Titoli valutabili](#)
[Allegato “D” Declaratoria profili professionali](#)

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 e successive modificazioni ed integrazioni, le modalità di acquisizione e sviluppo delle risorse umane del Comune di Sestu.

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 - Struttura della dotazione organica del personale

1. La dotazione organica, secondo il vigente sistema di classificazione, descrive la consistenza quantitativa e qualitativa del personale necessario per il soddisfacimento dei fini istituzionali del Comune in funzione degli obiettivi definiti dai documenti di programmazione e nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili secondo le effettive capacità di bilancio.
2. La dotazione organica complessiva per categoria professionale è approvata dalla Giunta comunale. Con tale atto sono stabiliti i profili professionali di ogni categoria e la relativa quantificazione dei posti, nell'ambito della dotazione organica complessiva, nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti dai contratti collettivi nazionali di tempo in tempo vigenti.

3. La dotazione organica viene determinata tenuto conto di quanto stabilito dall'articolo 89, comma 5, del decreto legislativo n.267/2000 e dall'articolo 6 del decreto legislativo n.165/2001.¹

Art. 4 - 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 approva, in coerenza con le disposizioni della legge finanziaria vigente e con gli strumenti della programmazione complessiva dell'Ente e delle indicazioni contenute nella relazione previsionale e programmatica, adottata dal Consiglio Comunale, in sede di approvazione del bilancio e nel rispetto dei vincoli di spesa ivi contenuti, il programma triennale del fabbisogno del personale, nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali.
3. Nell'ambito della programmazione triennale, la Giunta Comunale provvede all'elaborazione del piano annuale delle acquisizioni di nuovo personale e dello sviluppo di professionalità, di quello già in servizio.
4. Il piano annuale consiste in una pianificazione operativa tramite la quale viene individuato il personale da assumere, a tempo indeterminato, a tempo determinato, nonché le specifiche procedure di reclutamento o di progressione di carriera da adottare, per quello già in servizio a tempo indeterminato.
5. Il programma triennale del fabbisogno costituisce atto di autorizzazione all'espletamento delle diverse forme di reclutamento del personale.

¹ Comma modificato con delibera di Giunta n.236 del 20/11/2018

CAPO II

MODALITA' E REQUISITI DI ACCESSO

Art. 5 – 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 e disponibili di dotazione organica 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 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, richiamato dall'articolo 35, comma 2, primo periodo, del D.Lgs. 165/01, previa verifica della compatibilità dell'invalidità con le mansioni da svolgere;
 - (d) chiamata nominativa, per le assunzioni obbligatorie previste dalla legge 12.03.1999, n. 68 e con le modalità indicate dall'articolo 11 della citata legge;
 - (e) cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti ad altre pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 30 del D.Lgs. 165/2001;
 - (f) progressione di carriera, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 165/2001;
 - (g) ricostituzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 26 del CCNL per il personale del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 14.09.2000;
 - (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 Responsabile 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 Sestu possono essere conferiti incarichi dirigenziali o di alta specializzazione a tempo determinato. Qualora il conferimento dell'incarico avvenga tramite procedura selettiva, la stessa viene disciplinata secondo le disposizioni del presente regolamento, in quanto compatibili.
4. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.
5. 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.

6. Per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione in materia di personale, anche ai fini della provvisoria copertura di posizioni vacanti in dotazione organica, o della necessità di ricoprire posizioni apicali di responsabilità o di poter disporre, per periodi di tempo definiti, di specifiche e particolari competenze, l'Amministrazione può utilizzare in assegnazione temporanea, mediante l'istituto del comando o istituti simili previsti dall'ordinamento vigente, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, previo assenso di queste ultime, secondo quanto previsto dall'articolo 65 del presente Regolamento.²

Art. 6 - 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:
 - i. 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;
 - ii. 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.
E' previsto, inoltre, un limite massimo di età, senza alcuna deroga, per la partecipazione alle selezioni di agente di polizia municipale: anni 40 (quaranta) per le assunzioni a tempo indeterminato e anni 50 (cinquanta) per le assunzioni a tempo determinato;³
 - (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. 8. 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

² Comma inserito con delibera di Giunta n.149 del 23/09/2021

³ Lettera modificata con delibera di Giunta n.1/2012

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 alle mansioni da svolgere. L'Amministrazione richiede ai soggetti da assumere la idoneità psico-fisica alle mansioni da svolgere, da accertarsi mediante apposito certificato da rilasciarsi da apposita struttura pubblica o convenzionata. Per i lavoratori addetti a funzioni soggette ad esposizione a fattori di rischio, l'Amministrazione potrà prescrivere il possesso di ulteriori requisiti. L'accertamento d'idoneità fisica all'impiego relativo a soggetti disabili di cui all'art.1 della legge 12 marzo 1999 n. 68, è disposto conformemente alle vigenti disposizioni in materia. In caso di esito negativo o impeditivo conseguente all'accertamento sanitario condotto, come nel caso di omessa presentazione - nei termini indicati nell'art. 51 del presente regolamento - da parte del soggetto da assumere del certificato di cui sopra, non si darà luogo all'assunzione;
 - (f) posizione regolare rispetto agli 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 al mantenimento del rapporto di lavoro dei dipendenti della pubblica amministrazione;
 - (h) conoscenza di una lingua straniera e utilizzo degli strumenti informatici: sono requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno a tutti i posti a tempo indeterminato a partire dalla categoria C, nonché per i posti dirigenziali e ad alta specializzazione a tempo determinato. Per la generalità dei posti a tempo determinato, tali conoscenze verranno richieste 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;
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'accertamento del possesso dei requisiti dei candidati viene effettuato, dopo le prove selettive, in relazione ai soli candidati che vengono assunti.
 5. I requisiti generali e quelli speciali previsti dal presente Regolamento debbono essere posseduti, con riferimento ai relativi profili professionali, anche da coloro che vengono assunti con rapporti di lavoro a tempo determinato.

Art. 7 - Requisiti speciali

1. Oltre ai requisiti generali di cui al precedente articolo, per l'accesso alle singole categorie e profili professionali, possono essere richiesti alcuni requisiti speciali.
2. I requisiti speciali richiesti sono evidenziati nell'allegato "B" al presente regolamento.
3. Limitatamente alle professionalità appartenenti alla Polizia Municipale (categorie C e D) è richiesto il possesso dei seguenti requisiti:
 - (a) non trovarsi nella condizione di disabile di cui alla legge n. 68/1999 (art. 3, comma 4);
 - (b) non aver subito condanna a pena detentiva per delitto non colposo o non essere stato sottoposto a misura di prevenzione;
 - (c) non essere stato espulso dalle Forze armate o dai Corpi militarmente organizzati o destituito dai pubblici uffici.

Art. 8 - Titoli di studio

1. I titoli di studio o professionali per l'accesso dall'esterno agli impieghi dell'Ente sono i seguenti:⁴
 - 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 scuola secondaria di 2° grado di durata quinquennale o titolo equipollente; può, altresì, richiedersi il possesso di determinate abilitazioni e/o patenti.
 - categoria D: diploma di laurea antecedente al D.M. 3.11.1999, n. 509 o laurea di primo livello; può, altresì, richiedersi il possesso di determinate abilitazioni e/o patenti.
2. Per quanto attiene i titoli di studio si precisa quanto segue:
 - (a) assolvimento dell'obbligo scolastico: dieci anni di frequenza, anche senza esito positivo, o comunque assolvimento dell'obbligo secondo i sistemi previgenti tenuto conto dell'anno di nascita del candidato;⁵
 - (b) licenza di scuola dell'obbligo: licenza di scuola media o di scuola secondaria di primo grado;⁶
 - (c) diploma di qualifica: diploma conseguito in seguito a percorso formativo almeno biennale successivamente al conseguimento della licenza di scuola media o di scuola secondaria di primo grado;⁷
 - (d) diploma di istruzione secondaria di secondo grado: titolo di studio conseguito al termine di percorso di studi quinquennale dante titolo all'accesso all'Università o titolo equipollente.⁸

4 Comma modificato con le delibere di Giunta n.279 del 31/12/2018 e n.149 del 23/09/2021

5 Lettera modificata con delibera di Giunta n.149 del 23/09/2021

6 Lettera modificata con delibera di Giunta n.149 del 23/09/2021

7 Lettera modificata con delibera di Giunta n.149 del 23/09/2021

8 Lettera modificata con delibera di Giunta n.149 del 23/09/2021

3. Salvo diversamente previsto nel Bando, 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.⁹
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. 9 - 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.

Art. 10 - Precedenze e preferenze

1. Il diritto di precedenza é 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 e comunque in misura non superiore al 50% dei posti messi a selezione.
2. I candidati appartenenti a categorie previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, che risultino in graduatoria finale, verranno inclusi nella graduatoria tra i vincitori, nei limiti della quota ad essi riservata.
3. Qualora tra i candidati inseriti nella graduatoria di merito ve ne siano alcuni che appartengono a più categorie che danno titolo a differenti riserve di posti, si tiene conto prima del titolo che dà diritto ad una maggiore riserva nel seguente ordine:
 - (a) riserva di posti a favore di coloro che appartengono alle categorie di cui alla legge n. 68/99;
 - (b) riserve dei posti previste dal Codice dell'ordinamento militare di cui al decreto legislativo n.66/2010 con specifico riferimento a quanto previsto dagli articoli 1014

⁹ Comma modificato con delibera di Giunta n.236 del 20/11/2018

(commi 1-4) e 678 (comma 9);¹⁰

- (c) riserva a favore dei dipendenti di questo Ente, nel caso in cui si svolga una procedura unica selettiva comprensiva dei processi di verticalizzazione.
4. La preferenza, opera soltanto in situazioni di parità di punteggio nella graduatoria 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:
- (a) gli insigniti di medaglia al valor militare;
 - (b) i mutilati e invalidi di guerra ex combattenti;
 - (c) i mutilati e invalidi in fatto di guerra;
 - (d) i mutilati e invalidi per servizio nel servizio pubblico e privato;
 - (e) gli orfani di guerra;
 - (f) gli orfani dei caduti per fatto di guerra;
 - (g) gli orfani dei caduti per servizio nel settore pubblico e privato;
 - (h) i feriti in combattimento;
 - (i) gli insigniti di croce di guerra o d'altra attestazione speciale di merito di guerra, nonché capi di famiglia numerosa;
 - (j) i figli dei mutilati e degli invalidi di guerra ex combattenti;
 - (k) i figli dei mutilati e invalidi in fatto di guerra;
 - (l) i figli dei mutilati e invalidi per servizio nel servizio pubblico e privato;
 - (m) i genitori vedovi, non risposati, i coniugi, non risposati, e le sorelle e i fratelli vedovi o non sposati dei caduti in guerra;
 - (n) i genitori vedovi, non risposati, i coniugi, non risposati, e le sorelle e i fratelli vedovi o non sposati dei caduti per fatto di guerra;
 - (o) i genitori vedovi, non risposati, i coniugi, non risposati, e le sorelle e i fratelli vedovi o non sposati dei caduti per servizio nel servizio pubblico e privato;
 - (p) coloro che abbiano prestato servizio militare come combattenti;
 - (q) coloro che abbiano prestato lodevole servizio a qualunque titolo, per non meno di 1 anno nell'Amministrazione che ha indetto il concorso;
 - (r) i coniugati e i non coniugati, con riguardo al numero dei figli a carico;
 - (s) gli invalidi ed i mutilati civili;
 - (t) militari volontari delle forze armate congedati senza demerito al termine della ferma o rafferma.
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 lodevole nelle amministrazioni pubbliche;
 - (c) dall'età, nel senso che prevale il candidato più giovane d'età.

¹⁰ lettera modificata con delibera di Giunta n.279 del 31/12/2018

TITOLO II

NORME GENERALI DI ACCESSO

CAPO I

DISCIPLINA PROCEDIMENTO DI ACCESSO

Art. 11 - Fasi del procedimento di selezione

1. Le fasi principali di una selezione sono:
 - (a) prima di avviare le procedure di assunzione di personale l'Amministrazione deve effettuare gli adempimenti di cui al successivo articolo 13;
 - (b) adozione della determinazione d'indizione della selezione da parte del Responsabile del settore competente in materia di personale;
 - (c) approvazione del bando di selezione, che può aver luogo anche con lo stesso provvedimento di indizione della selezione;
 - (d) pubblicazione del bando;
 - (e) pubblicità;
 - (f) 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;¹¹
 - (g) esame delle domande ai fini dell'ammissibilità e relativa comunicazione ai non ammessi mediante pubblicazione sul sito web dell'Amministrazione, qualora non si proceda alla prova preselettiva. Qualora si proceda alla prova preselettiva di cui alla successiva lett. k), l'esame delle domande ai fini dell'ammissibilità verrà effettuato solo per coloro che hanno superato la prova;
 - (h) nomina della Commissione giudicatrice;
 - (i) verifica circa eventuali incompatibilità tra i componenti la Commissione e tra questi e i candidati;
 - (j) eventuale specificazione dei criteri di valutazione dei titoli e delle prove, in riferimento posto da ricoprire e determinazione del termine del procedimento;
 - (k) eventuale prova preselettiva di ammissione alla selezione. Nel caso in cui alcuni candidati abbiano superato la prova preselettiva ma risultino non ammessi alla procedura selettiva per quanto disposto nella precedente lett. g), il numero degli ammessi a sostenere le prove viene integrato sino a raggiungere il numero stabilito nel relativo bando di concorso;
 - (l) esecuzione prove d'esame scritte e/o pratiche;
 - (m) valutazione dei titoli prodotti dai candidati che hanno partecipato alle prove scritte e/o pratiche;
 - (n) valutazione delle prove scritte e/o pratiche e assegnazione del relativo

¹¹ Comma modificato con delibera di Giunta n.236 del 20/11/2018

punteggio;

- (o) determinazione sull'ammissibilità dei candidati alle prove orali;
 - (p) svolgimento prove orali e assegnazione relativi punteggi;
 - (q) formazione della graduatoria finale di merito;
 - (r) rassegna del verbale da parte della Commissione giudicatrice al Responsabile del settore competente in materia di personale;
 - (s) approvazione verbale Commissione giudicatrice;
 - (t) determinazione di nomina e di assunzione dei vincitori;
 - (u) sottoscrizione del contratto individuale di lavoro dei vincitori;
 - (v) presa in servizio da parte dei vincitori.
2. La selezione pubblica si svolge con modalità che ne garantiscano l'imparzialità, l'economicità e la celerità di espletamento; ove necessario, può farsi ricorso all'ausilio di sistemi automatizzati diretti anche all'acquisizione delle domande di ammissione alla selezione e a realizzare forme di preselezione.¹²
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 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. 12 - Posti disponibili

1. La copertura dei posti disponibili avviene, in coerenza con il piano annuale delle assunzioni e di quello triennale di fabbisogno di personale, con le modalità e forme di selezione previste nel precedente articolo 5.
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, a qualsiasi titolo potranno avvenire, nei tre anni successivi di validità della graduatoria di merito dalla data della sua pubblicazione.
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. 13 - 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. Successivamente, sempre prima di avviare le procedure selettive e in caso di esito infruttuoso del procedimento di cui al comma 1, 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

¹² Comma modificato con delibera di Giunta n.236 del 20/11/2018

copertura del posto, nonché, se necessario, le funzioni e gli eventuali titoli od abilitazioni professionali richiesti.

3. L'Amministrazione, decorsi 45 giorni dalla comunicazione di cui al comma 2, 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 al precedente comma 2.¹³

¹³ Comma modificato con delibera di Giunta n.279 del 31/12/2018 e con delibera di Giunta n.149 del 23/09/2021

CAPO II

MODALITA' DI SELEZIONE

Art. 14 – Modalità di copertura dei posti¹⁴

1. Tenuto conto delle caratteristiche del posto da ricoprire e delle specifiche esigenze, avuto riguardo anche alla necessità della celerità delle procedure, le pubbliche selezioni indette dall'Amministrazione comunale, aperte a tutti i candidati in possesso dei previsti requisiti che siano stati ammessi alle stesse in esito all'avvenuta presentazione della prevista istanza di partecipazione, possono essere strutturate per esami, per titoli ed esami o per soli titoli, secondo quanto previsto nel relativo Bando, nel rispetto delle seguenti previsioni:

(a) Selezioni per esami

Le selezioni per esami consistono:

i. per i profili professionali della categoria "D":

A. in una o due prove scritte, secondo le indicazioni da inserirsi nel relativo Bando tenuto conto del profilo oggetto di selezione, da svolgersi nel tempo stabilito dalla Commissione, anche mediante l'eventuale ausilio di sistemi informatici, da strutturarsi mediante il ricorso ad una o più delle seguenti tipologie:

- tema aperto su una o più materie;
- prova a carattere teorico – pratico, caratterizzata anche dalla redazione di uno o più atti amministrativi;
- quesiti a risposta sintetica, da espletarsi, compilando un numero massimo di righe e/o di pagine secondo le indicazioni della Commissione;
- test a risposta multipla;

Le valutazioni della/e prova/e scritta/e sono espresse in trentesimi; conseguono l'ammissione alla successiva prova orale i candidati che abbiano conseguito: una valutazione pari ad almeno 21/30 nel caso sia prevista un'unica prova scritta; una valutazione media tra le prove non inferiore a 21/30 nel caso in cui siano previste due prove scritte, con una valutazione comunque non inferiore a 18/30 in ciascuna di esse.

B. in una prova orale - colloquio in cui deve anche essere accertato il possesso da parte di ciascun candidato delle previste competenze informatiche e della conoscenza della lingua straniera indicata nel relativo Bando;

Le valutazioni della prova orale sono espresse in trentesimi; conseguono l'idoneità nella graduatoria finale i soli candidati che abbiano conseguito alla prova orale una valutazione pari ad almeno 21/30.

Il punteggio complessivo ai fini della determinazione della graduatoria finale di merito è dato dalla sommatoria dei punteggi ottenuti nelle prove di cui alle precedenti lettere A e B; tale sommatoria prescinde dall'espressione in

¹⁴ Articolo modificato con delibera di Giunta n.3 del 13/01/2022

trentesimi.

ii. per i profili professionali delle categorie "C" e "B/3":

A. in una prova scritta, secondo le indicazioni da inserirsi nel relativo Bando tenuto conto del profilo oggetto di selezione, da svolgersi nel tempo stabilito dalla Commissione, anche mediante l'eventuale ausilio di sistemi informatici, da strutturarsi mediante il ricorso ad una o più delle seguenti tipologie:

- tema aperto su una o più materie;
- prova a carattere teorico – pratico, caratterizzata anche dalla redazione di uno o più atti amministrativi;
- quesiti a risposta sintetica, da espletarsi, compilando un numero massimo di righe e/o di pagine secondo le indicazioni della Commissione;
- test a risposta multipla;

Le valutazioni della prova scritta sono espresse in trentesimi; conseguono l'ammissione alla successiva prova orale i candidati che abbiano conseguito una valutazione pari ad almeno 21/30;

B. in una prova orale - colloquio in cui deve anche essere accertato il possesso da parte di ciascun candidato delle previste competenze informatiche e della conoscenza della lingua straniera indicata nel relativo Bando;

Le valutazioni della prova orale sono espresse in trentesimi; conseguono l'idoneità nella graduatoria finale i soli candidati che abbiano conseguito alla prova orale una valutazione pari ad almeno 21/30.

Il punteggio complessivo ai fini della determinazione della graduatoria finale di merito è dato dalla sommatoria dei punteggi ottenuti nelle prove di cui alle precedenti lettere A e B; tale sommatoria prescinde dall'espressione in trentesimi.

iii. per i profili professionali delle categorie "A" e "B1", mediante effettuazione delle prove di idoneità previste nell'Allegato "B" del presente Regolamento;

(b) Selezione per titoli ed esami

Nei casi in cui l'ammissione a determinati profili 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 la regolamentazione degli esami nelle selezioni per titoli ed esami trovano applicazione le medesime prescrizioni previste nella precedente lettera (a) in materia di selezioni per soli esami.

Per i titoli non può essere attribuito un punteggio complessivo superiore a 10/30; il bando indica i titoli valutabili e il punteggio massimo agli stessi attribuibile singolarmente e per categorie di titoli, secondo quanto previsto nel presente Regolamento.

Ai fini della determinazione della graduatoria finale, il punteggio è determinato sommando ai voti complessivi riportati nelle prove d'esame, il punteggio conseguito nella valutazione dei titoli.

(c) Selezione per titoli

Le selezioni per titoli consistono nella sola valutazione delle tipologie dei titoli

indicate nel bando di selezione, secondo quanto previsto dal presente Regolamento; tale procedura di selezione è esperibile solo per posizioni ascrivibili alla categoria “D” o superiore.

CAPO III

BANDO E DOMANDA DI SELEZIONE

Art. 15 – Contenuto bando di selezione

1. Il bando di selezione viene approvato con determinazione del Responsabile 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 una lingua straniera; l'accertamento in capo ai candidati delle possedute conoscenze in materia informatica e di lingua straniera può essere effettuato anche inserendo quesiti specifici all'interno delle altre prove previste;¹⁵
 - (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.

¹⁵ Comma modificato con delibera di Giunta n.236 del 20/11/2018

3. Al bando viene allegato uno schema di domanda che riporti tutte le indicazioni che i candidati sono tenuti a fornire, *fatti salvi i casi in cui le istanze di partecipazione vadano presentate attraverso piattaforma digitale ai sensi del presente Regolamento*.¹⁶

Art. 16 - Pubblicazione del bando

1. Il bando di selezione per qualsiasi posto di dotazione organica 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 italiana¹⁷; 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 inferiore a trenta giorni dalla sua pubblicazione nella gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana¹⁸.
- 3.bis Il termine di partecipazione di cui al precedente comma 3 può essere ridotto a 15 giorni ai sensi del combinato disposto degli articoli 247, comma 4 e 249, comma 1 del decreto legge n.34/2000 convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2020, n. 77 e successive modificazioni, quando la presentazione delle istanze di ammissione alla selezione sia gestita esclusivamente in via telematica, attraverso apposita piattaforma digitale.¹⁹
4. Copia integrale del bando deve essere a disposizione dei candidati presso il servizio competente in materia di personale.

Art. 17 - Proroga - riapertura - revoca delle selezioni

1. Proroga dei termini

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

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

2. Riapertura dei termini

Il provvedimento di riapertura dei termini viene adottato, a cura del Responsabile 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 e va comunicato a tutti i candidati che avessero già presentato domanda di

¹⁶ Periodo inserito con delibera di Giunta n.173 del 19/11/2020

¹⁷ Comma modificato con delibera di Giunta n.33 del 28/02/2017

¹⁸ Comma modificato con delibera di Giunta n.33 del 28/02/2017

¹⁹ Comma inserito con delibera di Giunta n.173 del 19/11/2020

partecipazione.

4. Rettifica del bando

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

Art. 18 - Domanda d'ammissione alla selezione

1. La domanda di ammissione alla selezione pubblica deve essere redatta in carta semplice o in formato elettronico, secondo quanto previsto dal Bando, riportando tutte le indicazioni che, secondo le norme vigenti e il bando di selezione, i candidati siano tenuti a fornire.²⁰
- 1-bis. Il bando può prevedere che la domanda di partecipazione al concorso sia presentata esclusivamente in via telematica, attraverso apposita piattaforma digitale già operativa o predisposta anche avvalendosi di aziende pubbliche, private, o di professionisti specializzati in selezione di personale, anche tramite il riuso di soluzioni o applicativi esistenti; nelle ipotesi di cui al presente comma il Bando può prevedere altresì che la partecipazione alla selezione sia subordinata al possesso di un personale indirizzo di posta elettronica certificata (PEC) da indicare nella relativa domanda e che la registrazione nella relativa piattaforma avvenga attraverso il Sistema pubblico di identità digitale (SPID).²¹
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, a pena di esclusione, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 65 del decreto legislativo n.82/2005 per le istanze presentate in via telematica.²²
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.
5. E' facoltà del candidato richiedere, contestualmente alla domanda di partecipazione alla selezione, l'acquisizione d'ufficio del certificato di prestato servizio e/o le idoneità conseguite in pubbliche selezioni presso l'Ente; il candidato può altresì richiedere sulla domanda di partecipazione alla selezione l'acquisizione d'ufficio, ai sensi della L. 241/90, dei certificati di prestato servizio e/o delle idoneità conseguite entro il 31/12/1993 in pubbliche selezioni presso Enti pubblici.
6. Non sono soggetti all'imposta di bollo le domande ed i relativi documenti per la partecipazione a selezioni pubbliche.

²⁰ Comma modificato con delibera di Giunta n.236 del 20/11/2018

²¹ Comma inserito con delibera di Giunta n.173 del 19/11/2020

²² Comma modificato con delibera di Giunta n.236 del 20/11/2018

7. 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.
8. Non possono essere sanate e determinano, pertanto, l'esclusione del concorso le seguenti omissioni:
 - omessa, incompleta ed erronea indicazione delle generalità del concorrente (cognome, nome, luogo e data di nascita), qualora non siano desumibili dalla documentazione eventualmente prodotta;
 - omessa, incompleta od erronea indicazione del domicilio o recapito, qualora non sia desumibile dalla documentazione prodotta;
 - mancata sottoscrizione della domanda di partecipazione alla selezione, fatto salvo quanto previsto al precedente comma 3;
 - omessa indicazione della selezione alla quale si riferisca la domanda di partecipazione.

Art. 19 - 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 rivolto dall'Amministrazione.

Art. 20 - Modalità di presentazione della domanda

1. La domanda d'ammissione alla procedura selettiva, redatta in carta semplice salvo la presentazione della stessa avvenga attraverso apposita piattaforma telematica²³, 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 all'Ufficio Protocollo dell'Ente;
 - (b) tramite raccomandata A/R indirizzata al Comune di Sestu, - Servizio Personale;
 - (c) per via telematica mediante la posta elettronica certificata (PEC), ai sensi dell'art. 65 del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82;
 - (d) attraverso apposita piattaforma telematica web messa a disposizione dall'Ente e indicata nel bando, *con applicazione di quanto previsto nell'articolo 18, comma 1-bis*;²⁴ la previsione di tale modalità di partecipazione alla selezione esclude quelle di cui alle precedenti lettere a), b) e c).²⁵
2. La data di spedizione delle domande é comprovata:

²³ Periodo inserito con delibera di Giunta n.173 del 19/11/2020

²⁴ Periodo inserito con delibera di Giunta n.173 del 19/11/2020

²⁵ Comma modificato con delibera di Giunta n.236 del 20/11/2018

- (a) dal timbro a data apposto a cura dell'Ufficio protocollo;
 - (b) dal timbro a data dell'ufficio postale accettante. L'istanza, spedita nei termini previsti dal bando, deve pervenire all'Amministrazione Comunale entro e non oltre i 15 giorni successivi alla data di scadenza del bando stesso, a pena di esclusione;
 - (c) dalla certificazione del sistema informatico, ai sensi dell'art. 65 del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82;
 - (d) dalla certificazione rilasciata al candidato dalla piattaforma telematica web utilizzata per l'inoltro della domanda.²⁶
3. L'istanza di ammissione deve indicare chiaramente la procedura alla quale il candidato intende partecipare.²⁷
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 cada in giorno festivo o di chiusura per qualsiasi ragione degli Uffici riceventi, il termine stesso deve intendersi prorogato alla successiva prima giornata lavorativa.

Art. 20bis – Comunicazioni ai candidati²⁸

1. Tutte le comunicazioni ai candidati inerenti relative alle procedure selettive per le quali il presente Regolamento non preveda forme di trasmissione, comunicazione o pubblicazione specifiche e differenti, sono effettuate esclusivamente mediante avviso pubblicato sul sito internet del Comune di Sestu; tali comunicazioni hanno valore di notifica a tutti gli effetti nei confronti di tutti i candidati.
2. Nelle ipotesi in cui la partecipazione al concorso avvenga attraverso piattaforma telematica ai sensi dell'articolo 18, comma 1-bis del presente Regolamento, il Bando può prevedere che ogni comunicazione concernente il concorso, compreso il calendario delle relative prove e del loro esito, sia effettuata attraverso la predetta piattaforma; in quest'ultimo caso data e luogo di svolgimento delle prove sono resi disponibili sulla piattaforma digitale con accesso da remoto attraverso l'identificazione del candidato, almeno dieci giorni prima della data stabilita per lo svolgimento delle stesse.

²⁶ Comma modificato con delibera di Giunta n.236 del 20/11/2018

²⁷ Comma modificato con delibera di Giunta n.236 del 20/11/2018

²⁸ Articolo inserito con delibera di Giunta n.173 del 19/11/2020

CAPO IV

COMMISSIONE GIUDICATRICE

Art. 21 - Commissione giudicatrice

1. La Commissione giudicatrice, per qualsiasi tipologia di selezione, è nominata con determinazione del Responsabile del settore competente in materia di personale e risulta così composta:
 - (a) dal Segretario generale o da un Responsabile di settore dell'Ente, che ne assume la presidenza;²⁹
 - (b) da due esperti dotati di specifiche competenze tecniche rispetto alle materie previste dalla selezione, scelti 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.
- 1-bis. Il provvedimento di nomina della Commissione è trasmesso entro 3 giorni alla consigliera o al consigliere per le pari opportunità territorialmente competente ai sensi dell'articolo 57, comma 1, del decreto legislativo n.165/2001.³⁰
2. Gli esperti, pubblici dipendenti, preventivamente autorizzati dall'Amministrazione d'appartenenza, devono essere inquadrati in categoria almeno pari, rispetto a quella propria del posto messo a selezione.
3. Almeno un terzo dei posti di componente della Commissione giudicatrice è riservato, salva motivata impossibilità, a ciascuno dei due sessi, fermo restando il possesso dei requisiti generali di cui ai precedenti commi 1 e 2.
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 straniera o per quelli che prevedano specifiche competenze in materie speciali, quali quelle informatiche.
6. Le funzioni di segreteria della Commissione sono svolte da dipendente a tempo indeterminato, inquadrato almeno nella categoria "C".

Art. 22 - 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

²⁹ Lettera modificata con delibera di Giunta n.3 del 13/01/2022

³⁰ Comma inserito con delibera di Giunta n.173 del 19/11/2020

componente di nuova nomina é obbligato a prendere cognizione delle prove già esaminate e delle votazioni attribuite. Di ciò si dà atto nel verbale.

4. Il Commissario uscente é vincolato al segreto d'ufficio per le sedute alle quali abbia partecipato.

Art. 23 - Comitati di vigilanza

1. Quando le prove scritte abbiano luogo in più sedi, con determinazione del Responsabile 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.
2. In relazione all'elevato numero di candidati alla selezione, la Commissione stessa potrà essere integrata da personale addetto all'identificazione dei candidati, preventivamente all'esperimento delle prove.

Art. 24 - 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 allegata tabella.
2. La verifica dell'esistenza di eventuali incompatibilità per i commissari e tra questi e i candidati, viene effettuata all'atto dell'insediamento della Commissione, prima dell'inizio dei lavori.
3. Esplicita dichiarazione di assenza di tali elementi di incompatibilità ai sensi degli artt. 51 e 52 del Codice di Procedura Civile, dovrà essere fatta dandone atto nel verbale, dal Presidente, da tutti i componenti della Commissione e dal Segretario nella prima seduta d'insediamento, una volta presa visione dell'elenco dei partecipanti e dei relativi dati identificativi.
4. Chi sia venuto successivamente a conoscenza di trovarsi in una qualsiasi delle condizioni di impedimento sopracitate, é tenuto a dimettersi immediatamente da componente della Commissione.
5. Qualora emerga nel corso dei lavori la sussistenza "ab origine" di uno dei citati impedimenti, le operazioni di selezione effettuate sino a quel momento sono annullate.
6. Nel caso d'incompatibilità intervenuta nel corso della procedura selettiva si procede unicamente alla surrogazione del componente interessato dalla predetta incompatibilità.
7. I componenti la Commissione non possono svolgere, pena la decadenza, attività di docenza nei confronti di uno o più candidati; gli stessi componenti possono essere incaricati dall'Amministrazione Comunale di tenere lezioni sulle materie previste dai bandi di selezione nell'ambito dei corsi di preparazione, aperti alla partecipazione di tutti i candidati.

Tabella gradi parentela

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

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

Art. 25 - 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. 26 - 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 motivi di incompatibilità tra i membri della Commissione e tra questi ultimi e i candidati, ai sensi del precedente articolo 24.

Art. 27 - Ordine dei lavori

1. La Commissione osserva il seguente ordine dei lavori:
 - (a) dichiarazione relativa ad eventuali incompatibilità fra i componenti;
 - (b) verifica di eventuali incompatibilità fra componenti e candidati;
 - (c) esame della determinazione che indice la selezione;
 - (d) esame del bando e delle norme del presente Regolamento;
 - (e) presa d'atto dell'avvenuta ammissione dei candidati alle prove selettive;
 - (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 ricorra la fattispecie di cui all'art. 36 del presente regolamento;
 - (i) fissazione della data e del luogo di svolgimento delle prove;
 - (j) esperimento delle prove scritte e/o pratiche o test;
 - (k) valutazione dei titoli, presentati dai candidati che hanno partecipato alla prova scritta, e attribuzione dei relativi punteggi;
 - (l) valutazione delle prove con attribuzione dei voti a ciascun candidato;
 - (m) comunicazione ai candidati dell'esito della/e prova/e e del relativo punteggio conseguito, nonché del punteggio attribuito ai titoli;
 - (n) di norma, predisposizione dei quesiti da porre ai singoli candidati per ciascuna delle materie d'esame, immediatamente prima dell'inizio di ciascuna prova orale;
 - (o) espletamento e valutazione della prova orale di ciascun candidato ammesso;
 - (p) pubblicazione, al termine d'ogni giornata di prove orali, del punteggio acquisito da ciascun candidato nella prova orale stessa;
 - (q) formulazione della graduatoria risultante dalla somma dei punteggi attribuiti a ciascun candidato, per ciascuna prova, e dalla valutazione dei titoli.
2. Di tutte le operazioni della Commissione si redige, giorno per giorno, un processo verbale sottoscritto da tutti i commissari e dal segretario, in ogni pagina.
3. In caso d'impedimento temporaneo del Segretario, ne può assumere le funzioni il componente della Commissione più giovane d'età. Qualora l'impedimento si protragga per più di due sedute, il Segretario può essere sostituito, su richiesta del Presidente della Commissione, da altro dipendente, designato dal Responsabile del settore competente in materia di personale.

Art. 28 - 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.
- 1-bis. La commissione giudicatrice può svolgere i propri lavori in modalita' telematica, garantendo comunque la sicurezza e la tracciabilita' delle comunicazioni.³¹
2. Solo durante lo svolgimento delle prove scritte o test 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, test 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, i componenti non possono rifiutarsi, a fine seduta, di sottoscrivere i verbali.

Art. 29 - Compensi alla Commissione giudicatrice³²

1. Al Presidente, ai componenti esperti e al Segretario delle Commissioni giudicatrici, nonché ai componenti dei comitati di vigilanza competono i compensi nella misura, nei limiti e secondo le modalità indicate dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 Aprile 2020 e successive modificazioni ed integrazioni.
2. I compensi di cui al precedente comma 1 sostituiscono, per il personale interno dei livelli non incaricato di posizione organizzativa, ogni altro emolumento contrattualmente previsto per le ore lavorative eventualmente prestate in straordinario rispetto al normale orario di lavoro; le stesse ore eccedenti non possono essere oggetto di recupero né confluire nella banca delle ore individuale; è facoltà del dipendente richiedere, al termine dei lavori concorsuali ed in alternativa dell'attribuzione dei compensi ai sensi del primo comma, la remunerazione delle ore eventualmente prestate oltre il normale orario di lavoro, nella misura contrattualmente prevista per lo svolgimento del lavoro straordinario o il diritto all'equivalente inserimento nella personale banca delle ore del servizio reso.
3. Ai componenti esterni delle Commissioni compete inoltre il rimborso delle spese di viaggio secondo le vigenti disposizioni in materia di indennità chilometrica, nonché di vitto, purché documentate e determinate dal calendario dei lavori.

³¹ Comma inserito con delibera di Giunta n.173 del 19/11/2020

³² Articolo sostituito con delibera di Giunta n.173 del 19/11/2020 e successivamente con delibera n.106 del 15/06/2021

4. Ai fini della verifica e del rispetto dei vigenti limiti in materia di spesa per il personale dipendente, la liquidazione dei compensi di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 Aprile 2020 e successive modificazioni ed integrazioni, riconosciuti ai sensi del precedente commi 1, è effettuata al termine dell'esercizio di avvenuta definizione della procedura concorsuale, previa verifica e rispetto dei medesimi limiti; in caso di parziale indisponibilità di risorse e/o di margini di spesa tenuto conto delle disposizioni normative vigenti in materia, gli importi spettanti al personale interno sono proporzionalmente riparametrati alle risorse disponibili e spendibili; resta ferma in quest'ultima ipotesi la facoltà per il personale dipendente non titolare di posizione organizzativa di optare alternativamente per i compensi o i recuperi contrattualmente dovuti per le ore di lavoro prestate in regime di straordinario ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali di comparto.

CAPO V

CRITERI DI VALUTAZIONE DEI TITOLI

Art. 30 - 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 a disposizione della medesima per la valutazione delle prove d'esame.
2. I titoli valutabili si suddividono in tre categorie:
 - (a) titoli di studio e cultura;
 - (b) titoli di servizio;
 - (c) titoli vari;così come previsto dalle relative tabelle di valutazione titoli costituenti l'Allegato " C" al presente Regolamento.

Art. 31 - 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 degli enti facenti parte del comparto "Funzioni Locali", sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.
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[^]: 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[^]: 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[^]: 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. In caso di servizio inferiore all'anno ai fini dell'attribuzione del punteggio i giorni di servizio sono rapportati all'anno intero, mediante l'utilizzo del divisore 365.33
6. I servizi prestati in regime di part-time sono valutati proporzionalmente in rapporto al tempo pieno.³⁴

33 Comma sostituito con delibera di Giunta n.33 del 28/02/2017

34 Comma inserito con delibera di Giunta n.33 del 28/02/2017

Art. 32 - 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 31.
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. 33 - Valutazione titoli vari

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

IDONEITA'

Le 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, nell'ambito del comparto Regioni ed Autonomie locali, di medesima categoria giuridica e analogo profilo professionale rispetto al posto oggetto di selezione.³⁵

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.

CURRICULUM

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

³⁵ Sezione sostituita con delibera di Giunta n.33 del 28/02/2017

Art. 34 - Detrazioni di punteggio per sanzioni disciplinari

1. Al candidato che partecipi alla selezione, e che sia stato oggetto di sanzioni disciplinari nei due anni antecedenti il termine di scadenza per la presentazione della domanda di ammissione, viene operata una detrazione di punteggio nella seguente misura:
 - (a) per ogni richiamo scritto = 0,5 del punteggio totale a disposizione per la valutazione dei titoli di servizio;
 - (b) per ogni sanzione di multa = 1/10 del punteggio totale a disposizione per la valutazione dei titoli di servizio;
 - (c) sospensione dal posto con riduzione dello stipendio = 4/10 del punteggio totale a disposizione per la valutazione dei titoli di servizio.
2. Il tempo durante il quale il dipendente sia rimasto sospeso dal servizio con privazione dello stipendio deve essere dedotto dal computo dell'anzianità utile.

CAPO VI

PROCEDURE E PROVE PRESELETTIVE

Art. 35 - Ammissione dei candidati

1. Scaduto il termine fissato dal bando per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione, così come stabilito nel precedente articolo 18, il competente Ufficio dell'Amministrazione procederà a verificare le domande presentate, ai fini della loro ammissibilità, fatto salvo quanto previsto dal successivo articolo 36 in caso di svolgimento di prova preselettiva³⁶.
2. Al termine di tali operazioni il Responsabile del settore competente in materia di personale, dopo aver provveduto alla verifica del materiale, provvede a richiedere l'eventuale regolarizzazione delle domande presentate ai sensi degli articoli 18 e 19 del presente Regolamento.
3. Scaduto il termine assegnato per la regolarizzazione, determina l'ammissibilità delle domande regolari e la esclusione di quelle irregolari indicando:
 - (a) l'elenco delle domande ricevute;
 - (b) l'elenco degli ammessi;
 - (c) il numero e i soggetti relativi alle domande per le quali non esistano gli estremi per la loro ammissibilità alla selezione, indicando per ognuno le motivazioni di esclusione con riferimento al bando od al presente Regolamento.
4. Del provvedimento di esclusione deve essere data comunicazione agli interessati mediante pubblicazione sul sito web dell'Amministrazione.
5. La completa documentazione inerente la selezione viene, poi, trasmessa al segretario della Commissione, unitamente alle domande dei candidati ammessi.
6. 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 con riserva.
7. Lo scioglimento della riserva è subordinato alla verifica dell'effettivo possesso dei requisiti richiesti.

Art. 36 - Preselezione

1. Nel caso in cui il numero delle domande sia tale da non consentire l'espletamento della selezione in tempi rapidi, questa è preceduta da una prova preselettiva, da espletarsi secondo le modalità indicate negli articoli 40 e 41 del presente Regolamento.³⁷
- 1.bis Nelle ipotesi in cui debba darsi luogo a prova preselettiva, scaduto il termine fissato dal bando per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione, il Responsabile del settore competente in materia di personale approva l'elenco dei soggetti aventi inoltrato istanza di ammissione alla selezione; tale elenco è trasmesso alla commissione selezionatrice per lo svolgimento della prova preselettiva.³⁸
2. Nel caso si proceda all'espletamento della prova preselettiva, l'attività di cui al precedente articolo 35 relativa all'ammissione dei candidati, viene effettuata solamente per coloro che hanno superato la prova preselettiva.

³⁶ Comma modificato con delibera di Giunta n.33 del 28/02/2017

³⁷ Comma modificato con delibera di Giunta n.149 del 23/09/2021

³⁸ Comma inserito con delibera di Giunta n.33 del 28/02/2017

3. 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 bandi di selezione, non potendo essere in ogni caso stabiliti in numero inferiore a 30; nel caso in cui il numero di domande presentate non ecceda di oltre il 30% la soglia prevista nel Bando per l'espletamento della prova preselettiva, la Commissione, ai fini dell'economicità, dell'efficacia e della celerità del procedimento, può prevedere che detta prova sia omessa e che tutti i candidati siano ammessi direttamente alla prima prova della procedura concorsuale.³⁹
4. La Commissione, sia per quanto riguarda l'organizzazione e lo svolgimento delle prove nonché per la correzione dei test, oggetto delle prove stesse, attraverso sistemi informatizzati (lettori ottici, etc...), potrà essere coadiuvata da esperti o società specializzate nella organizzazione di tali tipi di selezione.
5. 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.
6. La riserva dei posti di cui al successivo articolo 54 a favore del personale interno non si applica alla prova preselettiva.

Art. 37 - 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 deve essere comunicato ai candidati ammessi non meno di quindici giorni prima dell'inizio delle prove medesime, mediante pubblicazione nel sito web dell'Amministrazione.
3. L'avviso per la presentazione alla prova orale deve essere dato ai singoli candidati almeno venti giorni prima di quello in cui essi debbano sostenerla, con le stesse modalità di cui al precedente comma, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 20-bis, comma 2, del presente Regolamento.⁴⁰
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 precedente comma 3.
5. I candidati possono eventualmente ed esplicitamente rinunciare ad avvalersi dei predetti termini prescritti, con atto scritto.
6. Ai candidati che conseguono l'ammissione alla prova orale della selezione deve essere data comunicazione, con l'indicazione del voto riportato in ciascuna delle prove scritte e/o pratiche, anche del punteggio attribuito ai titoli, con le modalità di cui al precedente comma 2.
7. Al termine d'ogni seduta dedicata alla prova orale la Commissione giudicatrice forma ed espone, nella sede degli esami, l'elenco dei candidati esaminati con l'indicazione dei voti da ciascuno riportati a seguito dell'espletamento di detta prova orale.
8. Le prove devono essere normalmente svolte entro un termine di tempo stabilito, di volta in volta, dalla Commissione Giudicatrice, in relazione alla difficoltà delle prove stesse.

³⁹ Comma modificato con delibera di Giunta n.3 del 13/01/2022

⁴⁰ Comma modificato con delibera di Giunta n.173 del 19/11/2020

Art. 38 - 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.
2. Nella domanda di partecipazione alla selezione il candidato specifica l'ausilio ritenuto necessario in relazione al proprio handicap, nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi.

Art. 39 - Candidati privi della vista

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

Art. 40 - Modalità di svolgimento delle prove preselettive o test 41

1. Le prove preselettive sono costituite da una serie di test a risposta multipla, delle quali soltanto una corretta, nelle materie indicate nel Bando di selezione, da espletarsi nel tempo stabilito dalla Commissione.
2. Le specifiche relative allo svolgimento della prova preselettiva sono rese note ai candidati con apposito avviso prima dell'espletamento della stessa.
3. La prova preselettiva può avere luogo sia in presenza, nei locali messi a disposizione dall'Amministrazione, o da remoto, mediante l'ausilio di software e sistemi telematici, nel rispetto delle indicazioni di cui al successivo articolo 41; avuto riguardo alle caratteristiche di ciascuna selezione, del numero dei candidati partecipanti e delle risorse disponibili, la Commissione stabilisce le modalità di effettuazione della prova dandone adeguata informativa ai candidati, in accordo con quanto previsto nel relativo Bando di selezione.
4. Il giorno stesso stabilito per lo svolgimento della prova, la Commissione o gli esperti di selezione all'uopo incaricati, procedono alla predisposizione di tre batterie di quiz, inserite in altrettante buste opportunamente sigillate, una delle quali, previa estrazione, sarà utilizzata per l'espletamento della stessa.
5. La mancata presentazione del candidato nel luogo ed orario di convocazione della prova preselettiva determina la sua automatica esclusione dalla procedura.
6. Durante lo svolgimento della prova preselettiva:
 - (a) i candidati non debbono comunicare in alcun modo tra loro o con qualsiasi persona terza diversa dai membri della Commissione e degli eventuali assistenti di sala appositamente individuati;
 - (b) i candidati non devono avere con sé telefoni cellulari od altri strumenti che permettano loro una comunicazione con l'esterno; a discrezione della Commissione, eventuali dispositivi potranno essere portati all'interno della sala d'esame purché tenuti spenti; nel caso dello svolgimento delle prove da remoto, dispositivi elettronici quali cellulari, pc e webcam potranno essere utilizzati secondo le modalità e nei limiti stabiliti dalla Commissione;
 - (c) deve essere utilizzato il solo materiale messo a disposizione dalla Commissione; nel caso di prova effettuata in modalità telematica, si considera valida soltanto la prova effettuata attraverso l'applicativo messo a disposizione dei candidati dalla Commissione;
 - (d) i candidati non possono avvalersi di carta da scrivere, appunti, libri o pubblicazioni di qualunque specie, nonché di ausili informatici, se non espressamente forniti e/o

41 Articolo sostituito con delibera di Giunta n.149 del 23/09/2021

autorizzati dalla Commissione.

7. La mancata osservanza da parte del candidato delle prescrizioni di cui al precedente comma 6 determina la sua esclusione dalla procedura a insindacabile giudizio della Commissione, la quale deve comunque tenere conto dell'entità della violazione e delle sue conseguenze sul regolare svolgimento della prova.
8. Durante la prova non è ammesso l'allontanamento del candidato dalla sala o dalla postazione informatica a pena di esclusione.
9. 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.
10. Dopo la correzione dei test preselettivi, che potrà avvenire anche mediante l'ausilio di strumenti informatizzati, la Commissione giudicatrice pubblica sul sito web dell'Amministrazione i relativi risultati in ordine di punteggio; in luogo del nominativo dei candidati è indicato il relativo protocollo attribuito all'istanza di partecipazione alla selezione; l'elenco è quindi trasmesso al Responsabile del settore competente in materia di personale per l'esecuzione delle operazioni e delle verifiche di cui al precedente articolo 35; le verifiche sono effettuate soltanto in capo ai soggetti che in virtù del punteggio ottenuto alle prove preselettive debbano essere ammessi a sostenere le prove successive; nel caso in cui due o più candidati, sulla base del punteggio ottenuto, risultino collocati a pari merito nell'ultima posizione utile in base alle previsioni del relativo bando, gli stessi sono ammessi alle prove successive anche in numero superiore al contingente stabilito; laddove dalla 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.
11. I punteggi riportati nella prova preselettiva non sono considerati utili ai fini della formazione della graduatoria finale.

Art. 41 - Prove preselettive in modalità telematica⁴²

1. Nell'espletamento delle prove preselettive in modalità telematica trovano applicazione, in quanto compatibili, le disposizioni previste dall'articolo 40 del presente Regolamento.
2. Nell'ipotesi in cui le prove preselettive trovino svolgimento da remoto, la Commissione comunica con i candidati in modalità videoconferenza, avendo cura di verificare costantemente, anche attraverso il ricorso a ditte specializzate, il regolare decorso delle stesse, secondo quanto previsto dal presente articolo.
3. Per lo svolgimento della prova in modalità telematica i candidati:
 - (a) devono essere in possesso di idonea strumentazione informatica (Pc, monitor, webcam) e di stabile connettività ad internet;
 - (b) devono dotarsi di smartphone munito di videocamera e connessione di rete;
 - (c) devono allestire la postazione per l'espletamento della prova secondo le istruzioni impartite dalla Commissione in apposito locale di cui abbiano disponibilità all'interno del quale deve essere inibito l'accesso di persone terze per tutta la durata della prova;
 - (d) devono procedere all'installazione del software indicato dalla Commissione nel PC da utilizzarsi per la prova;

⁴² Articolo sostituito con delibera di Giunta n.149 del 23/09/2021

- (e) devono garantire il proprio costante collegamento audio-video con i componenti la Commissione o con i soggetti incaricati dell'organizzazione e del monitoraggio della prova.
- 4. L'identificazione dei candidati ed il loro controllo durante lo svolgimento delle prove sono effettuati attraverso webcam e/o cellulare dotato di fotocamera; a tal scopo attraverso i predetti strumenti, la Commissione, anche attraverso soggetti formalmente all'uopo incaricati, monitora l'ambiente nel quale ciascun candidato svolge la prova, assicurandosi che sia privo di qualunque interferenza.
- 5. Ai fini delle verifica circa il regolare svolgimento, le prove svolte in modalità telematica possono essere oggetto di registrazione; in casi di dubbi sul regolare svolgimento della prova, la Commissione può riverificare le registrazioni al fine di accertare eventuali irregolarità commesse dai candidati e disporre l'esclusione dalla procedura.
- 6. La disconnessione, anche temporanea, del candidato durante lo svolgimento della prova, determina la sua esclusione ad insindacabile giudizio della Commissione.

Art. 42 - Modalità di svolgimento delle prove scritte⁴³

- 1. Il giorno stesso e immediatamente prima dello svolgimento di ciascuna prova scritta la Commissione giudicatrice formula, di norma, una terna di tracce costituite da singoli temi o da una serie di domande a risposta aperta e/o sintetica o da test a risposta multipla nelle materie indicate dal bando il cui testo viene numerato e racchiuso in altrettante buste sigillate prive di segni di riconoscimento; le tracce sono segrete e ne é vietata la divulgazione anche solo parziale.
- 1-bis Nel caso in cui sia prevista un'unica prova scritta e la stessa sia costituita da test a risposta multipla la stessa può trovare svolgimento in modalità telematica secondo quanto previsto dall'articolo 41 per la prova preselettiva.⁴⁴
- 2. L'ammissione dei candidati ai locali dove si svolgerà la sala è preceduta dalla loro identificazione, anche ad opera del personale all'uopo incaricato messo a disposizione dall'Amministrazione.
- 3. Allo svolgimento della prova scritta trovano applicazione le disposizioni di cui ai commi 2, 5, 6, 7 e 9 dell'articolo 40 del presente Regolamento.
- 4. La Commissione giudicatrice, anche tramite i dipendenti incaricati della vigilanza, cura l'osservanza delle disposizioni del presente articolo ed ha facoltà di adottare tutti i provvedimenti necessari; a tale scopo, almeno due Commissari devono trovarsi costantemente nella sala degli esami; in ogni caso la mancata esclusione del candidato 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.
- 5. Preventivamente allo svolgimento di ciascuna prova ad ogni candidato sono consegnate, fatto salvo il ricorso allo svolgimento di prove attraverso dispositivi elettronici:
 - (a) una penna biro;
 - (b) un numero predefinito di fogli protocollo in base a quanto stabilito dalla Commissione; ciascun foglio protocollo deve recare il timbro dell'Ente e la firma di almeno due membri della Commissione;
 - (c) due buste di eguale colore: una più grande ed una più piccola;

⁴³ Articolo sostituito con delibera di Giunta n.149 del 23/09/2021

⁴⁴ Comma inserito con delibera di Giuna n.3 del 13/01/2022

- (d) un cartoncino bianco per l'inserimento delle generalità dei candidati.
6. Espletate le formalità preliminari e constatata la presenza di tutti i candidati partecipanti, il Presidente della Commissione:
- (a) invita due candidati a presentarsi per scegliere a sorte una delle tre buste contenenti le prove d'esame, previa constatazione della loro integrità; da quindi lettura nel numero identificativo della prova contenuta nel plico sigillato prescelto;
 - (b) in presenza dei medesimi testimoni di cui al punto precedente, provvede all'apertura dei rimanenti due plichi contenenti le rimanenti tracce non estratte ed alla loro verifica da parte degli stessi candidati;
 - (c) procede a far sottoscrivere tutte le tracce, estratte e non estratte, ai candidati testimoni;
 - (d) procede a dar lettura ad alta voce dei testi delle tracce non estratte;
 - (e) procede alla dettatura del testo della traccia estratta, il quale deve essere riportato da ciascun candidato nei fogli a disposizione, ovvero in alternativa, consegna copia della traccia da utilizzarsi a ciascun candidato;
 - (f) verificato che tutti i candidati abbiano trascritto le domande oggetto della prova ovvero ricevuto copia delle stesse, dichiara l'avvio della prova, informando i candidati sull'ora esatta del suo termine;
 - (g) al termine del tempo assegnato, dichiara conclusa la prova ed invita i candidati alla restituzione degli elaborati.
7. 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 firmato da quest'ultimo; la chiusura della busta riportante il cartoncino recante le generalità del candidato deve essere effettuata sotto la supervisione della Commissione o del personale addetto alla vigilanza al fine di verificare la correttezza delle stesse generalità.
8. Nel caso siano previste più prove scritte, la busta destinata a raccogliere, alla fine di ciascuna prova, gli elaborati, i fogli vidimati non utilizzati, la busta piccola (chiusa), contenente la scheda di identificazione del candidato, 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 delle buste aventi lo stesso numero in una unica busta di maggiori dimensioni, dopo aver staccato la relativa linguetta numerata; tale operazione è effettuata dalla Commissione in presenza dei candidati presenti in aula all'ultima prova di esame, subito dopo la chiusura delle operazioni.
9. Al termine delle operazioni, le buste contenenti gli elaborati 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.

Art. 43 - 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 comunicato ai candidati contestualmente alla valutazione delle prove scritte e/o della prova pratica.

Art. 44 - 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, fatto salvo quanto previsto dal precedente articolo 42, comma 6, la Commissione procede alla valutazione degli elaborati.⁴⁵
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. 28, comma 4, del presente Regolamento.
4. Al termine dell'esame e del giudizio di tutti gli elaborati stesi dai concorrenti si procede all'operazione di riconoscimento. Si aprono le buste contenenti le generalità dei candidati; viene riportato il nome e cognome dei vari candidati in corrispondenza del numero assegnato a ciascun elaborato nell'elenco numerico inerente la prima giornata di prove. Successivamente le medesime operazioni si compiono per il riconoscimento degli elaborati della seconda giornata di prove.
5. Nel caso siano previste più prove scritte, la Commissione procederà alla valutazione delle prove stesse in sequenza, ammettendo alla prova orale o prove successive, esclusivamente i candidati che abbiano ottenuto in ogni prova un punteggio non inferiore a 18/30, con una media tra le due prove di almeno 21/30; in ogni caso la correzione dell'eventuale seconda prova è subordinata al conseguimento da parte del candidato alla prima prova scritta di una valutazione pari ad almeno il minimo richiesto, ovvero 18/30.⁴⁶

Art. 45 - 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 18/30, con una media tra le due prove stesse 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 44, 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

⁴⁵ Comma modificato con delibera di Giunta n.33 del 28/02/2017

⁴⁶ Comma modificato con delibera di Giunta n.149 del 23/09/2021

prova stessa.

Art. 46 - 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, secondo le materie di esame.
3. I quesiti sono rivolti ai candidati stessi secondo criteri predeterminati che garantiscano l'imparzialità delle prove. I criteri e le modalità di svolgimento della prova orale sono oggetto di verbalizzazione.
4. Le prove orali devono svolgersi in un'aula aperta al pubblico, di capienza idonea ad assicurare la massima partecipazione.
- 4-bis. Il Bando può prevedere che la prova orale, nel caso in cui il candidato sia nell'impossibilità di raggiungere i locali dove si svolgono gli esami per cause di forza maggiore adeguatamente documentate, possa svolgersi in modalità videoconferenza, garantendo comunque l'adozione di soluzioni tecniche che assicurino la pubblicità della stessa, l'identificazione dei partecipanti, la sicurezza delle comunicazioni e la loro tracciabilità; l'eventuale richiesta da parte del candidato di sottoporsi alla prova in modalità videoconferenza, supportata da idonea documentazione, dovrà comunque pervenire all'Ente almeno due giorni prima dell'esecuzione della stessa, a pena di inammissibilità a insindacabile giudizio della Commissione, avuto riguardo alla possibile organizzazione della prova da remoto nel minor termine di preavviso fornito dal candidato; in ogni caso il software per lo svolgimento della videoconferenza è scelto dalla Commissione selezionatrice.⁴⁷
5. Terminata la prova di ciascun candidato, la Commissione procede alla valutazione della stessa, attribuendole un punteggio.
6. Indi la Commissione, terminati tutti i colloqui della giornata, espone le votazioni conseguite nella sede di espletamento della prova affinché i candidati ne prendano visione. Copia della stessa dovrà essere pubblicata, nel primo giorno utile, all'Albo Pretorio e nel sito web dell'Amministrazione.
7. Per tutte le selezioni, la prova orale s'intende superata per i candidati che ottengano la votazione minima di 21/30.
8. L'eventuale accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e della lingua straniera scelta dal candidato, consiste in un giudizio di idoneità e comporta l'attribuzione di un punteggio, non superiore al dieci per cento di quello complessivamente a disposizione della Commissione giudicatrice per la prova orale.

Art. 47 – 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.

⁴⁷ Comma inserito con delibera di Giunta n.173 del 19/11/2020

3. La votazione finale complessiva di ciascun candidato si ottiene nel modo seguente:⁴⁸
 - (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 dei voti conseguiti nelle diverse prove espletate così come previste dal relativo bando di selezione (scritte, pratiche e orali);
 - (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 e' 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 Responsabile del servizio competente in materia di personale, per il tramite del Segretario.
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.

⁴⁸ Comma modificato con delibera di Giunta n.33 del 28/02/2017

CAPO VII

CONCLUSIONE PROCEDURE SELETTIVE

Art. 48 - Riscontro delle operazioni del procedimento selettivo

1. Il Responsabile del servizio competente in materia di personale, esaminati i verbali della selezione rimessi dal Presidente della Commissione verifica la legittimità del procedimento seguito e della sua conformità' alle norme stabilite dalla legge, dallo Statuto e dal presente regolamento; tale verifica è acclarata nel provvedimento di approvazione della graduatoria definitiva di merito di cui al successivo articolo 49.⁴⁹
2. Ove da tale esame emergano irregolarità, omissioni, errori di somma o di trascrizione ed altre imperfezioni sanabili, il responsabile, invia copia degli atti al Presidente invitandolo a riunire la Commissione Giudicatrice entro 10 (dieci) 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 Responsabile del servizio suddetto, a mezzo del Segretario della Commissione, entro i 2 giorni successivi alla seduta.

Art. 49 - Approvazione e utilizzo delle graduatorie

1. Il Responsabile del servizio 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 Responsabile del servizio competente in materia di personale, costituisce l'atto conclusivo della procedura selettiva e viene pubblicata all'Albo Pretorio dell'Amministrazione, nel sito web dell'Amministrazione, per un periodo di almeno quindici giorni consecutivi.
3. Della pubblicazione di cui sopra è data notizia agli interessati mediante spedizione di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o tramite notifica ovvero tramite posta elettronica certificata. Dalla data di ricevimento di tale atto cognitivo decorrono i termini, con riferimento a ciascun destinatario, per la proposizione di eventuali azioni impugnative.

Art. 50 - Gestione della graduatoria

1. La graduatoria rimane efficace nel termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si rendessero successivamente vacanti e disponibili, ad eccezione dei posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso, fatta salva qualsiasi altra e diversa disposizione di legge che fosse adottata in materia di validità delle graduatorie concorsuali.
2. Le graduatorie per le assunzioni a tempo indeterminato e pieno 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 posizione in

⁴⁹ Comma sostituito con delibera della Giunta n.33 del 28/02/2017

graduatoria per eventuali successive assunzioni a tempo indeterminato.

3. Decadono, automaticamente, dalla graduatoria i soggetti che:
 - (a) non hanno superato il periodo di prova;
 - (b) hanno rinunciato ad una precedente assunzione, salvo le assunzioni a tempo parziale;
 - (c) hanno effettuato dichiarazioni falsi o mendaci.

CAPO III

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 51 - Nomina

1. Il Responsabile del servizio competente in materia di personale adotta il provvedimento di nomina, 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 mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o di comunicazione notificata ovvero posta elettronica certificata, a comprovare il possesso dei requisiti richiesti nel bando di selezione.
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, la dichiarazione di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni, e formulare, ove necessaria, l'opzione per il posto messo a selezione.
5. L'Amministrazione, una volta acquisita tutta la documentazione e verificatane la regolarità, provvede alla stipulazione del contratto individuale con il vincitore, ai sensi di quanto disposto dai vigenti contratti collettivi nazionali di categoria.

Art. 52 – 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. Nel contratto individuale di lavoro sono indicati tutti gli elementi previsti dall'articolo 19 del CCNL 21/05/2018 comparto Funzioni locali.⁵⁰
3. Compete al Responsabile di servizio 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 il recesso per mancato superamento del periodo di prova.
4. 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. 53 - 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

⁵⁰ Comma modificato con delibera di Giunta n.236 del 20/11/2018

Amministrazione.

3. Ai fini del compimento del periodo di prova si terrà conto del solo servizio effettivamente prestato, per cui il predetto periodo risulta sospeso in caso di assenza per:
 - (a) malattia, per un periodo massimo di 6 mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto;
 - (b) infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio, per un periodo massimo di 36 mesi;
 - (c) maternità;
 - (d) malattia del bambino di età inferiore agli 8 anni;
 - (e) eventuale congedo per formazione;
 - (f) congedo parentale;
 - (g) aspettative a qualsiasi titolo fruitive;
 - (h) permessi retribuiti, previsti da vigente disposizione di legge o di contratto collettivo;
 - (i) permessi non retribuiti, previsti da vigenti disposizioni di legge o di contratto collettivo.
4. L'Amministrazione comunica per iscritto al dipendente il nuovo termine del periodo di prova dopo ognuno dei periodi di assenza predetti.
5. Le predette assenze riconosciute come causa di sospensione del periodo di prova, hanno lo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.
6. 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.
7. Il periodo di prova non potrà essere rinnovato o prorogato al di fuori di quanto previsto dal comma 3 del presente articolo.
8. Il dipendente che vada ad occupare un posto presso un'altra Pubblica Amministrazione, dove debba essere sottoposto ad un periodo di prova, per tutta la durata di detto periodo, ha diritto alla conservazione del posto presso questo Comune, senza retribuzione, ed in caso di recesso di una delle parti rientra, a domanda, nella precedente categoria e profilo. Questa disciplina si applica anche al dipendente in prova, proveniente da un altro Ente di diverso comparto, il cui C.C.N.L. preveda analoga disciplina.

TITOLO III

PROGRESSIONI DI CARRIERA

Art. 54 – Progressioni di carriera

1. L'Amministrazione comunale, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, nel Piano triennale del fabbisogno del personale individua la percentuale di riserva 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 destinati all'accesso dall'esterno.
3. Nel caso il posto da ricoprire sia unico, la procedura selettiva dovrà essere interamente aperta ai candidati esterni.
4. 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.
5. Alla riserva dei posti può accedere il personale di ruolo appartenente alla 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 positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni consecutivi ovvero per cinque anni anche non consecutivi nella fascia di merito alta, sulla base della metodologia in uso nell'Ente.

TITOLO IV
ALTRE MODALITA' DI ASSUNZIONE

CAPO I

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Art. 55 –Avviamento degli iscritti nelle liste anagrafiche del Centro Servizi Lavoro

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 facoltà di ricorrere all'istituto della progressione verticale nei limiti del 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 i Centri Servizi per il Lavoro e del trattamento economico previsto, delle mansioni, della prova selettiva, del contratto di lavoro al quale far riferimento.
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 "B" al presente Regolamento.
9. La selezione tenderà ad accertare esclusivamente l'idoneità del lavoratore a svolgere le mansioni proprie della categoria e profilo professionale e non comporta valutazione comparativa.
10. Alla sostituzione dei lavoratori che non abbiano risposto alla convocazione o non abbiano superato le prove o non abbiano accettato l'assunzione ovvero non

siano più in possesso dei requisiti richiesti, si provvede fino alla copertura dei posti con ulteriori avviamenti da effettuarsi in seguito alla comunicazione, da parte dell'Amministrazione dell'esito del precedente avviamento.

11. Il Responsabile del settore 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 dell'Amministrazione: ad esse provvede un'apposita commissione, nominata di volta in volta con determinazione del Responsabile del settore competente in materia di personale, composta ai sensi di quanto previsto dall'articolo 21 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 Responsabile del settore 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 Responsabile.
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. 56 - 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. 57 – Cessione di contratto di lavoro dipendenti appartenenti altre amministrazioni

1. L'Amministrazione, nei limiti stabiliti dalla programmazione triennale del fabbisogno del personale e del piano annuale delle acquisizioni e in conformità a quanto previsto all'art. 13 del presente regolamento, 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 pubbliche amministrazioni, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti già in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento presso l'Amministrazione comunale.⁵¹

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.⁵²
3. L'avviso pubblico dovrà indicare:
 - (a) il numero, la categoria ed il profilo professionale del posto da coprire;
 - (b) i requisiti generali richiesti per la partecipazione alla procedura selettiva;
 - (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. La domanda di partecipazione alla procedura selettiva e' presentata esclusivamente in via telematica, attraverso apposita piattaforma digitale già operativa o predisposta anche avvalendosi di aziende pubbliche, private, o di professionisti specializzati in selezione di personale, anche tramite il riuso di soluzioni o applicativi esistenti.⁵³
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 21 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 "C – Titoli valutabili" del vigente regolamento per l'accesso agli impieghi;
 - (b) max 30 punti per colloquio o prova pratica.
9. Non saranno considerati idonei i candidati che riporteranno al colloquio o alla prova pratica un punteggio inferiore a 24/30.
10. Il colloquio è finalizzato alla verifica del possesso dei requisiti attitudinali, motivazionali e professionali richiesti per il posto da ricoprire.
11. 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.

La Commissione, immediatamente prima dello svolgimento della sessione dei colloqui

51 Comma modificato con delibera di Giunta n.149 del 23/09/2021

52 Comma modificato con delibera di Giunta n.33 del 28/02/2017

53 Comma modificato con delibera di Giunta n.149 del 23/09/2021

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 pratico – 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. Il personale assunto tramite mobilità non potrà ottenere il nulla osta al trasferimento presso altre amministrazioni pubbliche se non decorsi tre anni dall'assunzione presso il Comune di Sestu.⁵⁴
19. 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.
20. Per effetto dell'articolo 12, commi 2,4,5 e 6 del CCNL 21/05/2018 alle mobilità indette per la categoria giuridica "D" sono ammessi a partecipare anche i soggetti inquadrati nella ex categoria giuridica "D3".⁵⁵

⁵⁴ Comma modificato con delibera di Giunta n.098 del 30/05/2019

⁵⁵ Comma inserito con delibera di Giunta n.279 del 31/12/2018

Art.57bis - Disciplina per il rilascio al personale dipendente del nullaosta alla mobilità esterna o al comando presso altri enti⁵⁶

1. Le richieste di nullaosta alla mobilità o al comando presso altri enti sono presentate dal personale al protocollo generale dell'Ente e devono essere indirizzate all'Amministrazione comunale, al Segretario Generale, al Responsabile dell'Ufficio Personale e al proprio Responsabile di riferimento; le istanze, a pena di inammissibilità, devono in ogni caso riferirsi a specifici bandi e/o opportunità attivi presso enti terzi.
2. Alle condizioni ed entro i limiti stabiliti dal presente articolo, il nullaosta alla mobilità o al comando presso altri enti è rilasciato dalla Giunta comunale; nelle ipotesi in cui il nullaosta sia richiesto da un dipendente non titolare di posizione organizzativa il nullaosta è rilasciato previo parere favorevole del Responsabile di Settore a cui il dipendente richiedente risulta attribuito.
3. A fronte di un parere non favorevole del Responsabile di Settore competente ai sensi del precedente comma 2, la Giunta può comunque rilasciare il richiesto nullaosta alla mobilità o al comando presso enti terzi, nei seguenti casi:
 - (a) quando nell'Ente di possibile destinazione del dipendente trovi applicazione, anche parzialmente, un contratto collettivo nazionale di lavoro differente da quello in vigore presso il Comune di Sestu, con miglioramento delle proprie condizioni contrattuali;
 - (b) quando nell'Ente di possibile destinazione sia offerto al dipendente un incarico di responsabilità non già ricoperto dal dipendente all'interno del Comune di Sestu;le ipotesi indicate nelle precedenti lettere a) e b) costituiscono elemento rilevante per la concessione dei nullaosta ai responsabili di settore.
4. Al fine di evitare riduzioni consistenti, simultanee e incontrollate della dotazione organica dell'Ente, pur in presenza del parere favorevole dei rispettivi Responsabili di settore, la Giunta non concederà per ciascun anno nullaosta oltre il 15% della dotazione organica di ciascun profilo professionale, con arrotondamento all'unità inferiore o, nelle ipotesi in cui si determinino frazioni inferiori a uno, con arrotondamento all'unità;
nel caso in cui le domande presentate siano tali da comportare il potenziale superamento del contingente annuo, ai fini della determinazione dei nullaosta da concedere, comunque entro il predetto limite, l'Amministrazione terrà conto delle posizioni ricoperte dai singoli dipendenti, degli obiettivi istituzionali, dei carichi di lavoro, della possibilità di sostituire il dipendente con risorse interne e non, anche mediante l'eventuale confronto con i responsabili aventi rilasciato il parere favorevole e con il supporto del Segretario generale.
5. In caso di parere favorevole rilasciato ai sensi del precedente comma 2, il Responsabile di Settore interessato deve garantire il regolare svolgimento delle attività di competenza e il perseguimento degli obiettivi assegnati al netto dell'unità ceduta, mediante l'utilizzo di risorse umane già attribuite allo stesso settore o mediante una riorganizzazione interna dei processi tale da sopperire alla diminuzione del personale disponibile;
a fronte di un parere favorevole alla mobilità esterna rilasciato dal Responsabile di Settore competente:
 - (a) l'Amministrazione potrà non garantire la sostituzione del dipendente ceduto;
 - (b) l'Amministrazione potrà non rilasciare ugualmente il nullaosta laddove dal

⁵⁶ Articolo inserito con delibera di Giunta n.098 del 30/05/2019

parere emerga che lo stesso sia stato rilasciato in senso favorevole non a fronte dell'esubero o della eccedenza della figura professionale coinvolta, ma per il perseguimento degli interessi del dipendente (crescita professionale, avvicinamento al luogo di residenza, ecc.), e l'Ente non sia nelle condizioni di poter garantire la sostituzione della medesima risorsa in tempi certi e ragionevoli o comunque tali da non pregiudicare il regolare funzionamento dei servizi facenti capo al relativo Ufficio.

6. Al ricorrere dei presupposti previsti dal presente articolo, il nullaosta è rilasciato di norma entro 10 giorni dalla relativa istanza; l'Amministrazione non garantisce il rilascio dei richiesti nullaosta laddove il dipendente faccia riferimento a bandi e/o selezioni a cui intenda partecipare la cui scadenza sia fissata entro i 10 giorni dalla presentazione dell'istanza tesa ad ottenere il nullaosta stesso.
7. Il nullaosta alla mobilità o al comando presso altri enti non può essere mai rilasciato se il dipendente è stato assunto presso il Comune di Sestu da meno di 5 anni.
8. Il nullaosta alla mobilità o al comando presso altri enti non può essere mai rilasciato se il dipendente sia stato acquisito presso il Comune di Sestu tramite l'istituto della mobilità da meno di 3 anni.
9. Fermo restando quanto prescritto ai precedenti commi 7 e 8 il nullaosta alla mobilità in uscita è sempre concesso al ricorrere delle seguenti ipotesi:
 - (a) quando il dipendente risieda da più di sei mesi in un Comune distante almeno 50 km dal Comune di Sestu e l'Ente di nuova destinazione determini una riduzione della distanza dal luogo di residenza di almeno il 50%;
 - (b) quanto l'Ente di nuova destinazione indicato dal dipendente consenta all'Ente stesso una riduzione di almeno 30 km della distanza tra il Comune di Sestu e il luogo di residenza di parenti e affini entro il secondo grado che necessitino di assistenza in qualità di soggetti riconosciuti portatori di handicap in condizione di gravità ai sensi della normativa vigente;
 - (c) quando si tratti di tutelare il dipendente da situazioni ambientali nel luogo di lavoro tali da rendere particolarmente onerosa la permanenza dello stesso presso il Comune di Sestu; dette situazioni devono derivare da condotte subite dal dipendente acclarate in provvedimenti dell'autorità giudiziaria o in sede disciplinare.
10. Nelle ipotesi della cosiddetta mobilità per interscambio o mobilità alla pari, che non comporti alcun incremento alla spesa del personale per il Comune di Sestu, da attivarsi dietro istanza congiunta da parte del personale interessato, il nullaosta in uscita è rilasciato dal Responsabile del Settore a cui risulta assegnato il dipendente, previa verifica in capo al dipendente da acquisire della sufficiente conoscenza delle competenze necessarie allo specifico posto da ricoprire, da effettuarsi tramite colloquio individuale; nell'ipotesi in cui l'interscambio interessi un Responsabile di Settore, il nullaosta è rilasciato dalla Giunta comunale previa effettuazione della verifica di cui al periodo precedente.

Art. 58 - 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 di dotazione organica 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 assunzione di personale a tempo pieno e a tempo indeterminato, è data precedenza - in vigore della relativa graduatoria - al personale che avesse già accettato la nomina a tempo parziale.

Art. 59 – 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 i posti vacanti e disponibili nella dotazione organica mediante l'istituto della ricostituzione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 26 del CCNL del 14.09.2000.
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 delle dimissioni stesse.
3. I dipendenti possono presentare domanda scritta per la ricostituzione del rapporto di lavoro, senza i limiti temporali di cui al precedente comma, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni, in correlazione con la perdita ed il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.
4. La ricostituzione del rapporto di lavoro è subordinata alla determinazione espressa dell'Amministrazione, con la previsione nella programmazione del fabbisogno del personale.
5. In caso di accoglimento della richiesta, il dipendente è ricollocato nella medesima posizione rivestita al momento delle dimissioni e gli viene attribuito il trattamento economico corrispondente alla categoria, posizione economica e profilo rivestiti al momento dell'interruzione del rapporto di lavoro, con esclusione della retribuzione individuale di anzianità e di ogni altro assegno personale, anche a carattere continuativo e non riassorbibile.

Art. 60 – Utilizzo delle graduatorie di altri enti locali⁵⁷

1. L'Amministrazione, nei limiti stabiliti dalla programmazione triennale del fabbisogno del personale e del piano annuale delle assunzioni, può ricoprire posti vacanti e disponibili nella dotazione organica anche mediante l'utilizzo di graduatorie in corso di validità approvate da altre amministrazioni comunali in seguito a selezioni pubbliche indette per la copertura di posti a tempo indeterminato, in profilo professionale analogo o equivalente a quello necessitato.
2. Ai fini dell'individuazione della graduatoria da utilizzare a norma del precedente comma 1:
 - (a) il servizio competente in materia di personale richiede via PEC, alle seguenti amministrazioni, la disponibilità alla concessione in uso al Comune di Sestu, previa stipula di apposito accordo, di graduatorie in corso di validità conseguenti a pubbliche procedure concorsuali, in profilo professionale analogo o equivalente a quello oggetto di interesse:
 - i. amministrazioni comunali facenti parte della Città Metropolitana di Cagliari e della Provincia del Sud Sardegna;
 - ii. in caso di mancato riscontro nel termine assegnato da parte degli enti di cui al punto precedente, l'Ufficio può procedere ad inviare la relativa richiesta di disponibilità e concessione in uso della graduatoria alle restanti

⁵⁷ Articolo sostituito con delibera di Giunta n.49 del 30/03/2021

amministrazioni comunali facenti parte della Regione Autonoma della Sardegna, ovvero può modificare le modalità di copertura del posto in relazione alla gravosità del procedimento;

- (b) l'Ufficio Personale assegna alle Amministrazioni di cui alla precedente lettera a) un termine per il riscontro pari a 10 giorni; in caso di specifica e motivata richiesta da parte di uno degli Enti coinvolti nel procedimento, il termine assegnato può essere prorogato di ulteriori 10 giorni;
 - (c) per posizioni a tempo pieno sono ammesse solo graduatorie conseguenti a selezioni indette per assunzioni a tempo pieno; per assunzioni a tempo parziale sono ammesse solo graduatorie conseguenti a selezioni indette per assunzioni a identico tempo parziale;
 - (d) l'Ufficio Personale esclude dalla procedura le graduatorie rispetto alle quali siano emerse mancanze rispetto a quanto prescritto dal presente Regolamento e dalla relativa richiesta di utilizzo; in ogni caso sono escluse dal procedimento le graduatorie rispetto alle quali siano in atto dei contenziosi;
 - (e) nel caso in cui più Amministrazioni abbiano dato disponibilità all'utilizzo della propria graduatoria nei termini assegnati, l'individuazione della graduatoria da utilizzarsi è effettuata accordando priorità alla graduatoria approvata in via definitiva più di recente; nelle ipotesi in cui più graduatorie siano state approvate nello stesso giorno la priorità è accordata a quella in cui siano presenti più candidati idonei ancora da assumere.
3. Individuata la graduatoria a norma del precedente comma 2 il servizio del Personale procede al suo utilizzo durante il periodo di validità della medesima, previa stipula di apposito accordo con l'Amministrazione detentrici, mediante scorrimento dei soggetti utilmente ivi collocati, ai quali è di volta in volta assegnato un termine di 10 giorni per confermare la propria disponibilità in merito all'assunzione programmata e di 30 giorni per produrre le dichiarazioni e/o la documentazione richiesta dal vigente CCNL per la valida costituzione del rapporto di lavoro, pena la decadenza dal diritto ed il conseguente scorrimento della graduatoria.
4. Le individuate graduatorie, previo consenso delle Amministrazioni detentrici, possono essere utilizzate anche per l'effettuazione delle eventuali assunzioni a tempo determinato di cui il Comune dovesse necessitare in analogo profilo professionale.

Art. 61 – Utilizzo graduatorie del Comune di Sestu da parte di altri enti locali

1. Il Comune di Sestu 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 ubicati nel territorio della Regione Sardegna che ne facciano richiesta prevedendo che:
- (a) nel bando di selezione, predisposto dal Comune di Sestu, 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 Sestu 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. 62 - 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 di cui presumibilmente l'Amministrazione necessita nel triennio successivo. Per tali selezioni possono essere definite procedure semplificate in deroga alle disposizioni contenute nel presente regolamento, tenuto anche conto 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;
 - (b) per i profili professionali ascrivibili alle categorie B/3, C e D, mediante:
 - utilizzo di graduatorie di selezioni pubbliche, in corso di validità;
 - formulazione di graduatorie predisposte sulla base di selezioni per prova e/o per titoli. I requisiti per gli aspiranti sono quelli previsti per la copertura del posto mediante selezione pubblica per l'assunzione a tempo indeterminato. L'avviso di reclutamento deve riportare le norme, in quanto compatibili, previste per il bando di selezione pubblica per l'assunzione a tempo indeterminato. La Commissione preposta procede alla formazione della graduatoria sulla base delle disposizioni valide per le selezioni pubbliche a tempo indeterminato; detta graduatoria ha una validità stabilita, di volta in volta, nei bandi di selezione;
 - mediante la stipula di apposita convenzione con il Centro Servizi per il Lavoro;
 - utilizzando graduatorie individuate a norma del precedente articolo 60, comma 2.58
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.

Art. 63 - 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 imprevisi 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 55 del presente regolamento, sostituendo i lavoratori eventualmente assunti per via diretta.

Art. 64 - Copertura posti di responsabile di posizione organizzativa e di alta specializzazione a tempo determinato

1. I posti di responsabile di posizione organizzativa o di elevata specializzazione possono essere coperti mediante selezione con la costituzione di rapporti a tempo determinato, nell'osservanza dei requisiti richiesti dal vigente ordinamento.
2. L'Amministrazione può, altresì, stipulare al di fuori della dotazione organica ed esclusivamente in assenza di analoghe professionalità presenti all'interno dell'Ente, contratti per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato con personale da ascrivere a qualifiche dirigenziali, alta specializzazione o funzionari dell'ex area direttiva, in misura non superiore al 5 per cento della dotazione organica dell'Ente, o ad una unità lavorativa.
3. L'individuazione del candidato da assumere è effettuata attraverso procedura ad evidenza pubblica il cui svolgimento è curato da apposita commissione nominata secondo quanto previsto dagli articoli 21 e seguenti del presente regolamento.
4. I requisiti per l'ammissione alla procedura, ulteriori rispetto a quelli previsti per l'inquadramento nella categoria giuridica e nel profilo professionale oggetto di selezione sulla base delle previsioni di cui all'allegato A al presente Regolamento, sono stabiliti nel bando di selezione, avuto esclusivamente a riguardo un numero minimo di anni di esperienza nel ruolo da ricoprire tenuto conto delle peculiarità del servizio di assegnazione.
5. La procedura selettiva consiste nella valutazione dei titoli ai sensi dell'allegato C - Tabella 6 allegata al presente Regolamento, con attribuzione sino ad un massimo di 10 punti, e nello svolgimento di un colloquio secondo le modalità stabilite nel bando di selezione, a cui la commissione attribuisce sino ad un massimo di 30 punti; il punteggio minimo per conseguire l'idoneità al colloquio è stabilito in 21/30.
6. Il rapporto di lavoro non può avere una durata superiore al mandato del Sindaco.
7. Alle procedure di cui al presente articolo si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui al presente Regolamento.

Art. 64bis – Assunzione negli Uffici di staff⁵⁹

1. Per ricoprire posizioni a tempo determinato inserite all'interno degli Uffici di supporto agli organi di direzione politica ai sensi dell'articolo 90 del decreto legislativo n.267/2000, è predisposto apposito avviso da rendere noto attraverso pubblicazione nel sito web e nell'Albo Pretorio dell'Ente per un periodo non inferiore a 10 giorni.
2. Avuto riguardo al carattere fiduciario delle assunzioni di cui al presente articolo, le candidature pervenute nei termini di pubblicazione dell'avviso di cui al precedente comma 1 sono valutate dal Sindaco attraverso apposito colloquio, tenuto conto anche del curriculum individuale.
3. Le assunzioni negli Uffici di supporto agli organi di direzione politica sono effettuate tenuto conto di quanto previsto dagli articoli 10 e 11 del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente.

⁵⁹ Articolo inserito con delibera di Giunta n.173 del 19/11/2020

Art. 65 - Comando da altri Enti

1. Al ricorrere dei presupposti di cui all'articolo 5, comma 6, del presente Regolamento, l'Amministrazione può ricorrere all'assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni previo l'assenso di queste ultime, in conformità alla programmazione triennale del fabbisogno.⁶⁰
2. L'assegnazione è disposta per un periodo non superiore a tre anni, non rinnovabile.
3. Alla retribuzione del personale in comando provvede l'Ente di appartenenza, salvo rimborso da parte dell'Amministrazione comunale.
4. Ai fini dell'individuazione dei soggetti per la copertura di posizioni tramite l'istituto del Comando, l'Ufficio Personale indice apposita procedura comparativa attraverso un avviso pubblico da rendersi noto attraverso pubblicazione, per un periodo non inferiore a quindici giorni, sull'Albo Pretorio telematico e sul sito web dell'Amministrazione comunale; detto avviso dovrà riportare almeno le seguenti informazioni:
 - (a) numero, categoria, profilo professionale e Ufficio di destinazione del posto da ricoprire;
 - (b) requisiti necessari per la partecipazione alla procedura;
 - (c) modalità e termine di partecipazione;
 - (d) cause di esclusione dalla procedura;
 - (e) modalità e specifiche per la selezione;
 - (f) adempimenti e modalità di immissione in servizio.⁶¹
5. La selezione comparativa preordinata all'individuazione del soggetto da immettere in servizio attraverso l'istituto del comando è effettuata attraverso un colloquio ad opera di apposita Commissione nominata dal Responsabile dell'Ufficio Personale nel rispetto delle disposizioni generali in materia di cui al presente Regolamento; di tutte le operazioni eseguite la Commissione redige apposito verbale.⁶²
6. Il colloquio di cui al comma 5 è finalizzato alla verifica del possesso da parte del candidato dei requisiti attitudinali, motivazionali e professionali richiesti per il posto da ricoprire; al colloquio è attribuito un punteggio in trentesimi; la valutazione minima per conseguire l'idoneità è pari a 24/30; ai fini dell'attribuzione della valutazione la Commissione terrà 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.⁶³
7. Al termine della procedura comparativa la Commissione redige apposita graduatoria tenuto conto delle valutazioni conseguite dai candidati nell'espletato colloquio; la graduatoria è quindi rimessa all'Ufficio Personale unitamente alla documentazione relativa alla procedura per l'approvazione della stessa.⁶⁴

⁶⁰ Comma modificato con delibera di Giunta n.149 del 23/09/2021

⁶¹ Comma inserito con delibera di Giunta n.149 del 23/09/2021

⁶² Comma inserito con delibera di Giunta n.149 del 23/09/2021

⁶³ Comma inserito con delibera di Giunta n.149 del 23/09/2021

⁶⁴ Comma inserito con delibera di Giunta n.149 del 23/09/2021

Art. 66 - 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.

TITOLO V

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 67 - Procedure selettive in collaborazione con altri Enti

1. L'Amministrazione, nel caso debba procedere ad effettuare selezioni per identiche professionalità, può stabilire di svolgere un'unica procedura selettiva con altre Amministrazioni o Enti.
2. Nel caso si stabilisca di effettuare un'unica procedura selettiva, le fasi del procedimento di cui all'articolo 11 del presente Regolamento, sono precedute dall'approvazione da parte degli Enti interessati di una convenzione.
3. La convenzione dovrà stabilire le forme di consultazione degli Enti, la gestione delle procedure selettive, le modalità di utilizzo della graduatoria, nonché le modalità di ripartizione degli oneri derivanti dall'espletamento della procedura selettiva.

Art. 68 - 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. 68bis – Lodevole servizio⁶⁵

1. Il servizio prestato presso l'Amministrazione comunale è qualificabile come “lodevole” ai fini del rilascio della relativa certificazione, valutabile ai sensi dell'articolo 10, comma 5, lettera a) e comma 6, lettera b) del presente Regolamento, al ricorrere di tutti i seguenti presupposti:
 - a) assenza di provvedimenti disciplinari in tutto il periodo oggetto di certificazione;
 - b) conseguimento di una valutazione per la performance individuale pari ad almeno 95/100 (in caso di mancata valutazione il servizio non è certificabile come lodevole; in caso di certificazioni relative a periodi ricomprendenti più anni soggetti a diverse valutazioni, è qualificabile come lodevole il solo periodo a cui sia stata attribuita la predetta valutazione minima);
2. Il certificato di lodevole servizio è rilasciato dall'Ufficio Personale su istanza dell'interessato.

⁶⁵ Articolo inserito con delibera di Giunta n.173 del 19/11/2020

Art. 68ter – Disciplina del mancato preavviso per dimissioni del dipendente 66

1. In caso di dimissioni, il Dipendente è tenuto a fornire il preavviso secondo le modalità e nei termini previsti dal Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni locali.
2. Nel caso in cui il dipendente, nel rassegnare le dimissioni, non rispetti i termini di preavviso contrattualmente previsti, l'Amministrazione trattiene la corrispondente indennità sostitutiva del preavviso dagli emolumenti eventualmente ancora spettanti allo stesso o agisce per l'acquisizione della medesima; per le modalità di calcolo della predetta indennità trovano applicazione le disposizioni del vigente CCNL.
3. Nella sola ipotesi in cui il mancato rispetto del preavviso contrattualmente dovuto da parte del dipendente dimissionario non sia imputabile a quest'ultimo e le dimissioni siano finalizzate all'assunzione a tempo indeterminato presso un altro ente pubblico, l'Amministrazione rinuncia alla corrispondente indennità sostitutiva, a condizione che la comunicazione delle dimissioni del dipendente siano tempestive rispetto all'avvenuta ricezione della proposta di assunzione presso l'altro ente ed il rimanente periodo presso il Comune sia svolto in effettivo servizio; nel caso in cui intervengano assenze tra la data delle dimissioni e la data di cessazione, l'indennità di mancato preavviso è pari alle sole giornate di assenza dal servizio.

Art. 69 – Trattamento dati personali

1. Tutti i dati forniti dai candidati in relazione alla procedura selettiva saranno trattati per le finalità connesse e strumentali alla selezione stessa ed alla eventuale stipula e gestione del contratto di lavoro, nel rispetto delle disposizioni vigenti.

Art. 70 – Abrogazioni

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

Art. 71 – Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento è pubblicato per quindici giorni consecutivi nell'Albo Pretorio dell'Ente contestualmente alla relativa delibera di approvazione ed è immediatamente efficace.⁶⁷

⁶⁶ Articolo inserito con delibera di Giunta n.149 del 23/09/2021

⁶⁷ Comma modificato con delibera di Giunta n.149 del 23/09/2021

ALLEGATI

- A. - Titoli di studio utili per l'accesso
- B. - Indici di riscontro
- C. - Titoli valutabili

Allegato "A" – Titoli di studio e requisiti per l'accesso⁶⁸

PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	TITOLI DI STUDIO	ALTRI REQUISITI
OPERATORE TECNICO	A	Assolvimento obbligo scolastico	Patente B
OPERATORE GENERICO	A	Assolvimento obbligo scolastico	Patente B

PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	TITOLI DI STUDIO	ALTRI REQUISITI
OPERATORE AMMINISTRATIVO-MESSO	B1	Licenza di Scuola dell'Obbligo	Patente B
ESECUTORE TECNICO SPECIALIZZATO	B1	Licenza di Scuola dell'Obbligo	Patente B

PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	TITOLI DI STUDIO	ALTRI REQUISITI
COLLABORATORE PROFESSIONALE	B3	Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale) ad indirizzo amministrativo	
COLLABORATORE TECNICO	B3	Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale) ad indirizzo tecnico	Patente B - Per gli autisti è richiesta la patente C o D oltre al CAP o CQC (avuto riguardo alle effettive mansioni a cui si intende adibire il dipendente, per es. trasporto merci o persone)

PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	TITOLI DI STUDIO	ALTRI REQUISITI
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	C	Diploma di scuola secondaria di 2° grado di durata quinquennale o titolo equipollente	

⁶⁸ Tabella sostituita con delibera di Giunta n.131 del 18/07/2019

PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	TITOLI DI STUDIO	ALTRI REQUISITI
ISTRUTTORE TECNICO	C	diploma di maturità rilasciato da istituto tecnico del settore tecnologico (ordinamento previgente: istituto tecnico per geometri, istituto tecnico industriale, istituto nautico, istituto tecnico aeronautico, istituto agrario), oppure diploma di maturità (quinquennale) rilasciato da istituto professionale del settore industria e artigianato oppure diploma di maturità rilasciato da Liceo artistico indirizzo "architettura e ambiente"; <u>oppure</u> Diploma di Laurea (DL) vecchio ordinamento in Architettura o Ingegneria edile – Architettura o Ingegneria edile o Ingegneria civile o Ingegneria per l'ambiente e il territorio o Pianificazione Territoriale, Urbanistica e Ambientale o Pianificazione territoriale e urbanistica o Scienze Agrarie o Scienze Ambientali o Scienze Geologiche <u>oppure</u> laurea triennale appartenente alle seguenti classi (decreto ministeriale 270/2004): L7 ingegneria civile e ambientale; L8 ingegneria dell'informazione; L9 ingegneria industriale; L17 scienze dell'architettura; L21 scienze della pianificazione territoriale, urbanistica, paesaggistica e ambientale; L23 scienze e tecniche dell'edilizia; L25 scienze e tecnologie agrarie e forestali; L27 scienze e tecnologie chimiche; L28 scienze e tecnologie della navigazione; L34 scienze geologiche; <u>oppure</u> Laurea Magistrale (LM - DM 270/04) appartenente ad una delle seguenti classi: LM-3 Architettura del paesaggio, LM-4 Architettura e ingegneria edile-architettura, LM-23 Ingegneria civile, LM-24 Ingegneria dei sistemi edilizi, LM-26 Ingegneria della sicurezza, LM-35 Ingegneria per l'ambiente e il territorio, LM-48 Pianificazione territoriale urbanistica e ambientale, LM-69 Scienze e tecnologie agrarie, LM-74 Scienze e tecnologie geologiche, LM-75 Scienze e tecnologie per l'ambiente e il territorio, LM-79 Scienze geofisiche <u>oppure</u> Laurea Specialistica (LS– DM 509/99) appartenente ad una delle seguenti classi: 4/S Architettura e ingegneria edile, 28S Ingegneria civile, 38/S Ingegneria per l'ambiente e il territorio, 54/S Pianificazione territoriale urbanistica e ambientale, 77/S Scienze e tecnologie agrarie, 82/S Scienze e tecnologie per l'ambiente e il territorio, 85/S Scienze geofisiche, 86/S Scienze geologiche <u>oppure</u> titolo di studio dichiarato per legge equipollente ad uno dei sopra indicati titoli (occorre indicare gli estremi del provvedimento di equipollenza)	Patente B
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C	Diploma di scuola secondaria di 2° grado di durata quinquennale o titolo equipollente	Patente A e B o soltanto B se conseguita in data antecedente al 26.04.88
ISTRUTTORE BIBLIOTECARIO	C	Diploma di scuola secondaria di 2° grado di durata quinquennale o titolo equipollente	

PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	TITOLI DI STUDIO	ALTRI REQUISITI
ISTRUTTORE TECNICO INFORMATICO	C	Diploma di scuola secondaria di 2° grado in perito informatico, elettronico e in telecomunicazioni, elettrotecnico, <u>oppure</u> possesso di uno dei titoli di studio richiesti per il profilo professionale di “istruttore direttivo informatico”, ctg.D.	

PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	TITOLI DI STUDIO	ALTRI REQUISITI
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D	Diploma di Laurea (DL) vecchio ordinamento in Ingegneria edile – Architettura o Ingegneria edile o Ingegneria civile o Ingegneria per l’ambiente e il territorio. <u>oppure</u> Laurea Magistrale (LM - DM 270/04) appartenente ad una delle seguenti classi: LM-4 Architettura e ingegneria edile-architettura, LM-23 Ingegneria civile, LM-24 Ingegneria dei sistemi edilizi, LM-26 Ingegneria della sicurezza, LM-35 Ingegneria per l’ambiente e il territorio <u>oppure</u> Laurea Specialistica (LS – DM 509/99) appartenente ad una delle seguenti classi: 4/S Architettura e ingegneria edile, 28S Ingegneria civile, 38/S Ingegneria per l’ambiente e il territorio <u>oppure</u> Laurea (L - DM 270/04) appartenente ad una delle seguenti classi: L-17 Scienze dell’architettura, L-23 Scienze e tecniche dell’edilizia, L-7 Ingegneria civile e ambientale <u>oppure</u> Laurea DM 509/99 appartenente ad una delle seguenti classi: classe 04 - Scienze dell’architettura e dell’ingegneria edile, classe 08 - Ingegneria civile e ambientale <u>oppure</u> titolo di studio dichiarato per legge equipollente ad uno dei sopra indicati titoli (occorre indicare gli estremi del provvedimento di equipollenza)	Abilitazione all’esercizio della professione di ingegnere e patente di guida di categoria B

PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	TITOLI DI STUDIO	ALTRI REQUISITI
ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA	D	Diploma di Laurea vecchio ordinamento (DL) in Economia e commercio o in Giurisprudenza o in Scienze politiche o in Scienze dell'amministrazione; <u>oppure</u> Laurea Specialistica (LS - DM 509/99) appartenente ad una delle seguenti classi: 57/S Programmazione e gestione delle politiche e dei servizi sociali, 60/S Relazioni internazionali, 64/S Scienze dell'economia, 70/S Scienze della politica, 71/S Scienze delle pubbliche amministrazioni, 84/S Scienze economico-aziendali, 88/S Scienze per la cooperazione allo sviluppo, 89/S Sociologia, 99/S Studi europei; 22/S Giurisprudenza, 102/S Teoria e tecniche della normazione e dell'informazione giuridica <u>oppure</u> Laurea Magistrale (LM - DM 270/04) appartenente ad una delle seguenti classi: LM-56 Scienze dell'economia, LM-77 Scienze economico-aziendali, LMG/01 Giurisprudenza, LM-87 Servizio sociale e politiche sociali, LM-52 Relazioni internazionali, LM-56 Scienze dell'economia, LM-62 Scienze della politica, LM-63 Scienze delle pubbliche amministrazioni, LM-81 Scienze per la cooperazione allo sviluppo, LM-88 Sociologia e ricerca sociale, LM-90 Studi europei; <u>oppure</u> Laurea DM 509/99 appartenente ad una delle seguenti classi: 02 – Scienze dei servizi giuridici, 31 - Scienze giuridiche, 15 – Scienze politiche e delle relazioni internazionali, 17 – Scienze dell'economia e della gestione aziendale, 19 – Scienze dell'amministrazione, 28 – Scienze economiche; <u>oppure</u> Laurea DM 270/2004 appartenente ad una delle seguenti classi: L-14 – Scienze dei servizi giuridici L-36 - Scienze politiche e delle relazioni internazionali L-18 – Scienze dell'economia e della gestione aziendale L-16 – Scienze dell'amministrazione e dell'organizzazione L-33 – Scienze economiche ; <u>oppure</u> titolo di studio dichiarato per legge equipollente ad uno dei sopra indicati titoli (occorre indicare gli estremi del provvedimento di equipollenza)	Patente B
ISTRUTTORE DIRETTIVO ASSISTENTE SOCIALE	D	Diploma di laurea vecchio ordinamento (V.O.) in Servizio sociale <u>oppure</u> diploma di Assistente sociale rilasciato da scuole dirette a fini speciali riconosciuto ai sensi del DPR 14/1987 <u>oppure</u> Laurea DM 509/99 appartenente ad una delle seguenti classi: 06 Scienze del servizio sociale; <u>oppure</u> Laurea DM 270/2004 appartenente ad una delle seguenti classi: L-39 Servizio sociale; <u>oppure</u> Laurea DM 509/99 appartenente ad una delle seguenti classi: 57/S Programmazione e gestione delle politiche e dei servizi sociali; <u>oppure</u> Laurea DM 270/2004 appartenente ad una delle seguenti classi: LM-87 Servizio sociale e politiche sociali <u>oppure</u> titolo di studio dichiarato per legge equipollente ad uno dei sopra indicati titoli (occorre indicare gli estremi del provvedimento di equipollenza)	Iscrizione all'albo professionale degli assistenti sociali e patente B

PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	TITOLI DI STUDIO	ALTRI REQUISITI
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CONTABILE	D	Diploma di Laurea vecchio ordinamento (DL) in Economia e commercio o in Giurisprudenza o in Scienze politiche o in Scienze dell'amministrazione; <u>oppure</u> Laurea Specialistica (LS - DM 509/99) appartenente ad una delle seguenti classi: 57/S Programmazione e gestione delle politiche e dei servizi sociali, 60/S Relazioni internazionali, 64/S Scienze dell'economia, 70/S Scienze della politica, 71/S Scienze delle pubbliche amministrazioni, 84/S Scienze economico-aziendali, 88/S Scienze per la cooperazione allo sviluppo, 89/S Sociologia, 99/S Studi europei; 22/S Giurisprudenza, 102/S Teoria e tecniche della normazione e dell'informazione giuridica <u>oppure</u> Laurea Magistrale (LM - DM 270/04) appartenente ad una delle seguenti classi: LM-56 Scienze dell'economia, LM-77 Scienze economico-aziendali, LMG/01 Giurisprudenza, LM-87 Servizio sociale e politiche sociali, LM-52 Relazioni internazionali, LM-56 Scienze dell'economia, LM-62 Scienze della politica, LM-63 Scienze delle pubbliche amministrazioni, LM-81 Scienze per la cooperazione allo sviluppo, LM-88 Sociologia e ricerca sociale, LM-90 Studi europei; <u>oppure</u> Laurea DM 509/99 appartenente ad una delle seguenti classi: 02 – Scienze dei servizi giuridici, 31 - Scienze giuridiche, 15 – Scienze politiche e delle relazioni internazionali, 17 – Scienze dell'economia e della gestione aziendale, 19 – Scienze dell'amministrazione, 28 – Scienze economiche; <u>oppure</u> Laurea DM 270/2004 appartenente ad una delle seguenti classi: L-14 – Scienze dei servizi giuridici L-36 - Scienze politiche e delle relazioni internazionali L-18 – Scienze dell'economia e della gestione aziendale L-16 – Scienze dell'amministrazione e dell'organizzazione L-33 – Scienze economiche ; <u>oppure</u> titolo di studio dichiarato per legge equipollente ad uno dei sopra indicati titoli (occorre indicare gli estremi del provvedimento di equipollenza)	

PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	TITOLI DI STUDIO	ALTRI REQUISITI
ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO	D	Diploma di Laurea vecchio ordinamento (DL) in Informatica o Ingegneria elettronica o Ingegneria informatica o Ingegneria delle telecomunicazioni o Scienze dell'informazione <u>oppure</u> Laurea Specialistica (LS - DM 509/99) appartenente ad una delle seguenti classi: 23/S Informatica, 30/S Ingegneria delle telecomunicazioni, 32/S Ingegneria elettronica, 29/S Ingegneria dell'automazione, 35/S Ingegneria informatica, 100/S Tecniche e metodi per la società dell'informazione <u>oppure</u> Laurea Magistrale (LM - DM 270/04) appartenente ad una delle seguenti classi: LM-18 Informatica, LM-66 Sicurezza informatica, LM-32 Ingegneria informatica, LM-25 Ingegneria dell'automazione, LM-29 Ingegneria elettronica, LM-26 Ingegneria della sicurezza, LM-27 Ingegneria delle telecomunicazioni, LM-91 Tecniche e metodi per la società dell'informazione <u>oppure</u> Laurea DM 509/99 appartenente ad una delle seguenti classi: 09 Ingegneria dell'informazione, 26 Scienze e tecnologie informatiche; <u>oppure</u> Laurea DM 270/2004 appartenente ad una delle seguenti classi: L-8 Ingegneria dell'informazione, L-31 Scienze e tecnologie informatiche <u>oppure</u> Titolo di studio dichiarato per legge equipollente ad uno dei sopra indicati titoli (occorre indicare gli estremi del provvedimento di equipollenza)	
PEDAGOGISTA	D	Diploma di Laurea vecchio ordinamento (D.L.) in Scienze dell'educazione; <u>oppure</u> Laurea specialistica DM 509/99 appartenente ad una delle seguenti classi: 56/S Programmazione e gestione dei servizi educativi e formativi; 65/S Scienze dell'educazione degli adulti e della formazione continua; 87/S Scienze pedagogiche; <u>oppure</u> Laurea magistrale DM 270/04 appartenente ad una delle seguenti classi: LM-50 programmazione e gestione dei servizi educativi, LM-57 scienze dell'educazione degli adulti e della formazione continua, LM-85 scienze pedagogiche, LM-93 teorie e metodologie dell' e-learning e della media education; <u>oppure</u> titolo di studio dichiarato per legge equipollente ad uno dei sopra indicati titoli (occorre indicare gli estremi del provvedimento di equipollenza)	Patente di guida categoria B

PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	TITOLI DI STUDIO	ALTRI REQUISITI
--------------------------	------	------------------	--------------------

ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE	D	Diploma di Laurea vecchio Ordinamento (DL) in: Conservazione dei Beni Culturali o Lettere o Lingua e cultura italiana o Storia e conservazione dei beni culturali <u>oppure</u> Laurea Specialistica (LS-DM 509/99) appartenente ad una delle seguenti classi: 5/S Archivistica e biblioteconomia, 11/S Conservazione dei beni scientifici e della civiltà industriale, 12/S Conservazione e restauro del patrimonio storico-artistico, 51/S Musicologia e beni musicali, 1/S Antropologia culturale ed etnologia, 2/S Archeologia, 10/S Conservazione dei beni architettonici e ambientali, 15/S Filologia e letterature dell'antichità, 16/S Filologia moderna, 40/S Lingua e cultura italiana, 21/S Geografia, 24/S Informatica per le discipline umanistiche, 44/S Linguistica, 51/S Musicologia e beni musicali, 72/S Scienze delle religioni, 73/S Scienze dello spettacolo e della produzione multimediale, 93/S Storia antica, 94/S Storia contemporanea, 97/S Storia medievale, 98/S Storia moderna, 95/S Storia dell'arte, 16/S Filologia moderna; <u>oppure</u> Laurea Magistrale (LM-DM 270/2004) appartenente ad una delle seguenti classi: LM-1 Antropologia culturale ed etnologia, LM-2 Archeologia, LM-5 Archivistica e biblioteconomia, LM-10 Conservazione dei beni architettonici e ambientali, LM-11 Conservazione e restauro dei beni culturali, LM-43 Metodologie informatiche per le discipline umanistiche, LM-45 Musicologia e beni culturali, LM-89 Storia dell'arte, LM-15 Filologia, letterature e storia dell'antichità, LM-14 Filologia moderna, LM-80 Scienze geografiche, LM-43 Metodologie informatiche per le discipline umanistiche, LM-39 Linguistica, LM-45 Musicologia e beni culturali, LM-64 Scienze delle religioni, LM-65 Scienze dello spettacolo e produzione multimediale, LM-84 Scienze storiche, LM-89 Storia dell'arte, LM-14 Filologia moderna <u>oppure</u> Laurea triennale (DM 509/99) appartenente ad una delle seguenti classi: 13 Scienze dei beni culturali, 05 Lettere; <u>oppure</u> Laurea triennale (DM 270/2004) appartenente ad una delle seguenti classi: L-1 Beni culturali, L-10 Lettere; <u>oppure</u> titolo di studio dichiarato per legge equipollente ad uno dei sopra indicati titoli (occorre indicare gli estremi del provvedimento di equipollenza)	
GIORNALISTA PUBBLICO	D	Diploma di Laurea vecchio ordinamento (DL) in Scienze della comunicazione, Relazioni pubbliche, Economia e commercio, Giurisprudenza, Scienze politiche o Scienze dell'amministrazione; <u>oppure</u>	Iscrizione all'Albo dei giornalisti

		Laurea Specialistica (LS - DM 509/99) appartenente ad una delle seguenti classi: 13/S Editoria, comunicazione multimediale e giornalismo; 59/S Pubblicità e comunicazione d'impresa; 67/S Scienze della comunicazione sociale e istituzionale; 100/S Tecniche e metodi per la società dell'informazione; 101/S Teoria della comunicazione 57/S Programmazione e gestione delle politiche e dei servizi sociali, 60/S Relazioni internazionali, 64/S Scienze dell'economia, 70/S Scienze della politica, 71/S Scienze delle pubbliche amministrazioni, 84/S Scienze economico-aziendali, 88/S Scienze per la cooperazione allo sviluppo, 89/S Sociologia, 99/S Studi europei; 22/S Giurisprudenza, 102/S Teoria e tecniche della normazione e dell'informazione giuridica <u>oppure</u> Laurea Magistrale (LM - DM 270/04) appartenente ad una delle seguenti classi: LM-19 Informazione e sistemi editoriali; LM-59 Scienze della comunicazione pubblica, d'impresa e pubblicità; LM-91 Tecniche e metodi per la società dell'informazione; LM-92 Teorie della comunicazione; LM-93 Teorie e metodologie dell'e-learning e della media education; LM-56 Scienze dell'economia, LM-77 Scienze economico-aziendali, LMG/01 Giurisprudenza, LM-87 Servizio sociale e politiche sociali, LM-52 Relazioni internazionali, LM-56 Scienze dell'economia, LM-62 Scienze della politica, LM-63 Scienze delle pubbliche amministrazioni, LM-81 Scienze per la cooperazione allo sviluppo, LM-88 Sociologia e ricerca sociale, LM-90 Studi europei; <u>oppure</u> Laurea DM 509/99 appartenente ad una delle seguenti classi: 14 - Scienze della comunicazione, 02 - Scienze dei servizi giuridici, 31 - Scienze giuridiche, 15 - Scienze politiche e delle relazioni internazionali, 17 - Scienze dell'economia e della gestione aziendale, 19 - Scienze dell'amministrazione, 28 - Scienze economiche; <u>oppure</u> Laurea DM 270/2004 appartenente ad una delle seguenti classi: L-20 Scienze della comunicazione, L-14 - Scienze dei servizi giuridici, L-36 - Scienze politiche e delle relazioni internazionali, L-18 - Scienze dell'economia e della gestione aziendale, L-16 - Scienze dell'amministrazione e dell'organizzazione, L-33 - Scienze economiche ; <u>oppure</u> titolo di studio dichiarato per legge equipollente ad uno dei sopra indicati titoli (occorre indicare gli estremi del provvedimento di equipollenza)	
SPECIALISTA DELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE ***	D	Diploma di Laurea vecchio ordinamento (DL) in Scienze della comunicazione; Relazioni pubbliche <u>oppure</u> Laurea Specialistica (LS - DM 509/99) appartenente ad una delle seguenti classi: 13/S Editoria, comunica-	

SPECIALISTA NEI RAPPORTI CON I MEDIA	zione multimediale e giornalismo; 59/S Pubblicità e comunicazione d'impresa; 67/S Scienze della comunicazione sociale e istituzionale; 100/S Tecniche e metodi per la società dell'informazione; 101/S Teoria della comunicazione <u>oppure</u> Laurea Magistrale (LM - DM 270/04) appartenente ad una delle seguenti classi: LM-19 Informazione e sistemi editoriali; LM-59 Scienze della comunicazione pubblica, d'impresa e pubblicità; LM-91 Tecniche e metodi per la società dell'informazione; LM-92 Teorie della comunicazione; LM-93 Teorie e metodologie dell'elearning e della media education; <u>oppure</u> Laurea DM 509/99 appartenente ad una delle seguenti classi: 14 - Scienze della comunicazione <u>oppure</u> Laurea DM 270/2004 appartenente ad una delle seguenti classi: L-20 Scienze della comunicazione <u>oppure</u> titolo di studio dichiarato per legge equipollente ad uno dei sopra indicati titoli (occorre indicare gli estremi del provvedimento di equipollenza)	
---	---	--

Allegato “B” – Prove idoneità e Indici di riscontro

Categoria professionale A

OPERATORE 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

OPERATORE AMMINISTRATIVO-MESSO

PROVA TEORICO - PRATICA⁶⁹

Prova atta ad accertare il possesso da parte del candidato di sufficienti capacità e conoscenze in relazione alle specifiche mansioni ascrivibili al posto oggetto di selezione. In particolare la prova potrà vertere, sulla base delle indicazioni contenute nel relativo avviso, da determinarsi ad opera del Responsabile in materia di personale, su tutte o alcune delle seguenti tematiche/materie:

- elementi di diritto amministrativo;
- utilizzo del personal computer applicato allo svolgimento delle previste mansioni, con particolare riferimento a:
 - sistema operativo Windows;
 - sistemi di posta elettronica;
 - pacchetto office automation;
 - banche dati;
- archiviazione, digitalizzazione ed elaborazione di documenti sulla base delle istruzioni impartite dalla Commissione;
- conoscenza delle disposizioni in materia di protocollo dei documenti ed eventuale esecuzione di una protocollazione di un atto sulla base delle istruzioni impartite dalla Commissione;
- conoscenza delle disposizioni in materia di notifica dei documenti da parte dei messi notificatori ed eventuale effettuazione di una prova di notifica con relativa relata sulla base delle istruzioni impartite dalla Commissione;
- capacità di utilizzo dello stradario, delle mappe e dei sistemi di navigazione al fine di individuare cittadini e abitazioni sul territorio sulla base delle istruzioni impartite dalla Commissione.

INDICE DI RISCONTRO

L'idoneità sarà conseguita con la dimostrazione di saper eseguire con normale perizia le operazioni richieste dalla deputata Commissione nel tempo massimo assegnato, nonché di aver dimostrato sufficiente conoscenza delle tematiche/materie previste.

ESECUTORE TECNICO SPECIALIZZATO

PROVA PRATICA

Prova atta ad accertare il grado di preparazione professionale del candidato in relazione alle mansioni previste per il posto. In particolare la prova potrà avere ad oggetto, sulla base delle indicazioni contenute nel relativo avviso, da determinarsi ad opera del Responsabile in materia di personale:

- 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, sulla base delle istruzioni impartite dalla Commissione.

INDICE DI RISCONTRO

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

⁶⁹ Caratteristiche prova modificate con delibera di Giunta n.3 del 13/01/2022.

operazioni richieste dalla Commissione del tempo massimo assegnato.

Allegato “C” – Titoli valutabili

TABELLA N. 170

TABELLA N. 271**PROFILI PROFESSIONALI appartenenti alla categoria "D1"****TITOLI VALUTABILI (punteggio massimo attribuibile 10,00)****a) titoli di studio (punteggio massimo attribuibile: 4 punti)**

1	Laurea utilizzata per l'ammissione, fino a:	punti 3,00
2	Diploma di Specializzazione o di perfezionamento post-Laurea in Discipline attinenti (punti 0,50 per ogni anno accademico di durata) fino a	punti 1,00

Attribuzione punteggio Laurea utilizzata per l'ammissione:

Titolo espresso in centesimi		Titolo espresso in centodecimi		Valutazione
da	a	da	a	punti
60	64	66	70	0,50
65	73	71	85	1,00
74	91	86	100	1,50
92	97	101	107	2,50
98	100	108	110	3,00

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

1	Categoria 1 [^]	per ogni anno	punti 0,40
2	Categoria 2 [^]	per ogni anno	punti 0,24
3	Categoria 3 [^]	per ogni anno	punti 0,12

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, nell'ambito del comparto Regioni ed Autonomie locali, 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	punti 0,25
2	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, avuto riguardo anche alle certificazioni relative a possedute competenze informatiche e in materia di lingue straniere: a disposizione della Commissione fino ad un massimo	punti 1,50

TABELLA N. 372**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: (nel caso in cui il candidato sia in possesso, ai fini dell'ammissione, sia del diploma di scuola secondaria di 2° grado che di laurea in discipline attinenti, è considerato ai fini di questa voce il voto conseguito nel Diploma di scuola secondaria di 2° grado)	punti 2,00
2	Laurea in discipline attinenti (tale punteggio è attribuito solo nel caso in cui il candidato sia in possesso anche del Diploma di scuola secondaria di 2° grado necessario per l'ammissione)	punti 1,00
3	Laurea in discipline non attinenti	punti 0,50
4	Diploma di Scuola Universitaria o Speciale (post-maturità) in Discipline attinenti punti 0,25 per ogni anno scolastico fino a	punti 0,50

Attribuzione punteggio Titolo di studio 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	0,5
6.50	7.49	40	45	buono	76	90	71	85	1,0
7.50	8.49	46	54	distinto	91	95	86	100	1,5
8.50	10	55	60	ottimo	96	100	101	110	2,0

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

1	Categoria 1 ^a	per ogni anno	punti 0,50
2	Categoria 2 ^a	per ogni anno	punti 0,25
3	Categoria 3 ^a	per ogni anno	punti 0,15

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, nell'ambito del comparto Regioni ed Autonomie locali, 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	punti 0,25
2	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,	punti 1,00

	avuto riguardo anche alle certificazioni relative a possedute competenze informatiche e in materia di lingue straniere: a disposizione della Commissione fino ad un massimo	
--	---	--

TABELLA N. 473**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 3,50
2	Altro Diploma di Scuola Media superiore o di Qualifica attinente	punti 0,20
3	Laurea in discipline attinenti	punti 0,30

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	0,5
6.50	7.49	40	45	buono	76	90	71	85	1,5
7.50	8.49	46	54	distinto	91	95	86	100	2,5
8.50	10	55	60	ottimo	96	100	101	110	3,5

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

1	Categoria 1 ^a	per ogni anno	punti 0,50
2	Categoria 2 ^a	per ogni anno	punti 0,25
3	Categoria 3 ^a	per ogni anno	punti 0,15

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

1	Attestati conseguiti al termine di corsi di formazione, perfezionamento, aggiornamento (fino ad un massimo di punti 0,50): per ogni corso di durata almeno mensile e con superamento di prova finale: per ogni mese di corso per ogni corso di durata inferiore al mese e con superamento di prova finale: per ogni attestato per corsi con sola frequenza: per ogni attestato	punti 0,20 punti 0,15 punti 0,10
2	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, nell'ambito del comparto Regioni ed Autonomie locali, 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	punti 0,50
3	Curriculum professionale per la valutazione di esperienze professionali rilevanti al fine dello svolgimento delle funzioni proprie del posto e non considerate fra gli altri titoli: a disposizione della Commissione fino ad un massimo di:	punti 0,50

TABELLA N. 574**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 ^a	per ogni anno	punti 0,39
2	Categoria 2 ^a	per ogni anno	punti 0,30
3	Categoria 3 ^a	per ogni anno	punti 0,15

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

1	Attestati conseguiti al termine di corsi di formazione, perfezionamento, aggiornamento (fino ad un massimo di punti 0,45): per ogni corso di durata almeno mensile e con superamento di prova finale: per ogni mese di corso per ogni corso di durata inferiore al mese e con superamento di prova finale: per ogni attestato per corsi con sola frequenza: per ogni attestato	punti 0,10 punti 0,075 punti 0,05
2	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, nell'ambito del comparto Regioni ed Autonomie locali, 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	punti 0,25
3	Curriculum professionale per la valutazione di esperienze professionali rilevanti al fine dello svolgimento delle funzioni proprie del posto e non considerate fra gli altri titoli: a disposizione della Commissione fino ad un massimo	punti 0,25

TABELLA N. 6**VALUTAZIONE TITOLI PER LE PROCEDURE INDETTE AI SENSI DELL'ARTICOLO 64****TITOLI VALUTABILI (punteggio massimo attribuibile 10,00)****a) titoli di studio (punteggio massimo attribuibile: 2 punti)**

1	Diploma di laurea utilizzato per l'ammissione, fino a:	1,5 punti
2	Diploma di Specializzazione o di perfezionamento post-Laurea in discipline attinenti all'area economico-finanziaria (valutabile massimo un titolo) – Punti per titolo:	0,50 punti

Tabella per la valutazione del titolo di studio utilizzato per l'ammissione:

Titolo espresso in centesimi		Titolo espresso in centodecimi		Valutazione
da	a	da	a	punti
60	64	66	70	0,20
65	73	71	85	0,30
74	91	86	100	0,50
92	97	101	107	1,00
98	100	108	110	1,50

b) titoli per servizio "ordinario" (punteggio massimo attribuibile: 2 punti);

è valutabile unicamente il servizio prestato con rapporto di lavoro subordinato, sia a tempo pieno che a tempo parziale, alle dipendenze degli enti facenti parte del comparto "Regioni – Autonomie Locali", sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, mediante l'utilizzo dei seguenti parametri:

N.	Tipologia servizio	Punti per anno di servizio a tempo pieno
1	servizio prestato nella stessa area di attività e con pari categoria del posto messo a selezione	0,3
2	servizio prestato nella stessa area di attività e con categoria immediatamente inferiore a quella del posto messo a selezione o servizio prestato in differenti aree di attività con inquadramento in pari categoria rispetto a quella del posto messo a selezione	0,15
3	servizio prestato in differenti aree di attività e con inquadramento in categoria immediatamente inferiore a quella del posto messo a selezione	0,05

I servizi prestati in part-time sono conteggiati in proporzione al tempo pieno.

I periodi inferiori all'anno sono conteggiati in proporzione con utilizzo del divisore 365.

I servizi simultanei sono conteggiati solo entro le 36 ore settimanali equivalenti al tempo pieno.

c) titoli per servizio con assunzione dell'incarico di responsabile/direzione di settore

(punteggio massimo attribuibile: 5 punti);

è valutabile unicamente l'incarico prestato negli enti facenti parte del comparto "Regioni – Autonomie Locali", sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, mediante l'utilizzo dei seguenti parametri:

N.	Tipologia incarico	Punti per anno di incarico a t.p.
1	Direzione di settore ricomprensente la medesima area di attività di quella relativa al posto oggetto di selezione	0,7
2	Direzione di settore non ricomprensente la medesima area di attività di quella relativa al posto oggetto di selezione	0,5

I periodi inferiori all'anno sono conteggiati in proporzione con utilizzo del divisore 365.

Nel caso in cui gli stessi periodi di servizio possano essere ricompresi sia nella previsione di cui alla precedente lettera b) che in quella di cui alla presente lettera c) al candidato è attribuito unicamente il punteggio previsto per quest'ultima ipotesi.

In caso di servizi simultanei gli stessi periodi sono valutati una sola volta nella misura più favorevole al candidato

d) Curriculum vitae (punteggio massimo: 1 punto).

La commissione attribuisce a ciascun candidato sino ad un punto tenuto conto di elementi qualificanti rispetto al posto da ricoprire, quali, a titolo esemplificativo, essere autori di pubblicazioni o aver svolto docenze in materie attinenti all'area economico-finanziaria. Non possono formare oggetto di valutazione del curriculum tutti gli elementi valutabili ai sensi delle precedenti lettere a), b) e c).

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.
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.

Allegato "D" – Declaratoria Profili professionali

CATEGORIA “A”

PROFILI PROFESSIONALI VIGENTI	RIFERIMENTO A VECCHI PROFILI
ESECUTORE TECNICO	OPERATORE TECNICO
ESECUTORE SERVIZI COMUNALI	OPERATORE GENERICO

OPERATORE TECNICO

Possiede conoscenze di tipo operativo generale (la cui base teorica si sviluppa con la scuola dell'obbligo) acquisibili attraverso esperienza diretta sulle mansioni, che consistono prevalentemente in attività di carattere tecnico-manuali o di semplice e ordinaria manutenzione. Può inoltre svolgere lavori di pulizia o sorveglianza nelle strutture cui è assegnato. Effettua operazioni di carico e scarico di materiali e arredi. Prepara e utilizza i materiali richiesti dal tipo di lavoro a cui è assegnato. Effettua la conduzione di mezzi e automezzi inerenti il servizio.

Le relazioni organizzative sono tipo prevalentemente interne e limitate all'interazione tra pochi soggetti.

OPERATORE GENERICO

Possiede conoscenze di tipo operativo generale (la cui base teorica si sviluppa con la scuola dell'obbligo) acquisibili attraverso esperienza diretta sulle mansioni, che consistono prevalentemente in compiti di vigilanza, custodia e sorveglianza di locali e uffici; svolge inoltre semplici mansioni di tipo ausiliario rispetto a più ampi processi amministrativi (es. fotocopiatrice, distribuzione della corrispondenza, movimentazione di pratiche e suppellettili, commissioni, ecc.).

Le relazioni organizzative sono tipo prevalentemente interne e limitate all'interazione tra pochi soggetti.

CATEGORIA “B/1”

PROFILI PROFESSIONALI VIGENTI	RIFERIMENTO A VECCHI PROFILI
ESECUTORE TECNICO SPECIALIZZATO	OPERATORE TECNICO
OPERATORE AMMINISTRATIVO-MESSO ⁷⁵	ESECUTORE OPERATIVO SPECIALIZZATO

ESECUTORE TECNICO SPECIALIZZATO

Possiede conoscenze mono specialistiche (la cui base teorica è acquisibile con la licenza della scuola dell'obbligo, generalmente accompagnato da corsi di formazione specialistici) ed un discreto grado d'esperienza diretta nelle mansioni che hanno contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi, con discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili. Possono essere richieste specifiche abilitazioni o patenti. Ha relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale mentre quelle con l'utenza sono di natura diretta.

Provvede all'esecuzione di operazioni tecnico manuali di tipo specialistico quali:

l'installazione, conduzione e riparazione d'impianti complessi o che richiedono specifica abilitazione o patente; può coordinare dal punto di vista operativo altro personale addetto all'impianto di categoria inferiore.

OPERATORE AMMINISTRATIVO-MESSO (EX ESECUTORE OPERATIVO SPECIALIZZATO)

Possiede conoscenze mono specialistiche (la cui base teorica è acquisibile con la licenza della scuola dell'obbligo, generalmente accompagnato da corsi di formazione specialistici) ed un discreto grado d'esperienza diretta nelle mansioni che hanno contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi, con discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili. Ha relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale mentre quelle con l'utenza sono di natura diretta.

Provvede nel campo amministrativo alla redazione d'atti o provvedimenti, utilizzando il software grafico, fogli elettronici, sistemi di video scrittura, personal computer, posto operatore di centralino, fax e videofax, proiettore e video proiettore, gestione della posta in arrivo ed in partenza, alla gestione degli archivi e degli schedari, alla notifica d'atti dell'amministrazione d'appartenenza o d'altre Pubbliche Amministrazioni, può svolgere attività di prelievo, distribuzione e ricollocazione di libri e periodici, d'informazione all'utenza.

⁷⁵ Profilo modificato con delibera di Giunta n.173 del 19/11/2020

CATEGORIA B/3

PROFILI PROFESSIONALI VIGENTI	RIFERIMENTO A VECCHI PROFILI
COLLABORATORE TECNICO	AUTISTA SCUOLABUS
	CONDUTTORE MACCHINE COMPLESSE
COLLABORATORE PROFESSIONALE	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO

COLLABORATORE TECNICO

Possiede buone conoscenze specialistiche (la cui base teorica è acquisibile con il diploma di qualifica professionale ad indirizzo tecnico) ed un discreto grado d'esperienza diretta nelle mansioni che hanno contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi, con discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili. Possono essere richieste specifiche abilitazioni o patenti. Ha relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale mentre quelle con l'utenza sono di natura diretta.

Provvede ad eseguire interventi di tipo risolutivo sull'intera gamma d'apparecchiature degli impianti, effettuando in casi complessi diagnosi, impostazione e preparazione dei lavori, può condurre mezzi per cui siano richieste patenti speciali o svolgere attività per l'esercizio delle quali siano richieste particolari abilitazioni rilasciate da organi competenti in materia, può coordinare l'attività di più dipendenti, inquadrati nelle categorie inferiori.

COLLABORATORE PROFESSIONALE

Possiede buone conoscenze specialistiche (la cui base teorica è acquisibile con il diploma di qualifica professionale ad indirizzo amministrativo) ed un discreto grado d'esperienza diretta nelle mansioni che hanno contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi, con discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili. Ha relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale mentre quelle con l'utenza sono di natura diretta.

Provvede nel campo amministrativo alla redazione d'atti e provvedimenti od al rilascio di certificazioni, utilizzando il personal computer, il software grafico, fogli elettronici, predispone relazioni, prospetti e/o tabelle, anche di tipo complesse su istruzioni di massima, provvede al rilascio di certificazioni e di documenti vari di competenza, coordinando l'attività di personale inquadrato in posizione inferiore della stessa categoria o di categoria inferiore, adempie a compiti, attività ed operazioni che attengano allo stato ed alla conservazione dei fondi e delle raccolte librerie e documentarie assegnate alla sua cura.

CATEGORIA C

PROFILI PROFESSIONALI VIGENTI	RIFERIMENTO A VECCHI PROFILI
ISTRUTTORE TECNICO	ISTRUTTORE TECNICO
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE
ISTRUTTORE BIBLIOTECARIO	ASSISTENTE DI BIBLIOTECA
ISTRUTTORE INFORMATICO	ISTRUTTORE INFORMATICO

ISTRUTTORE TECNICO

Possiede approfondite conoscenze mono specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con il diploma di maturità) e un grado d'esperienza pluriennale, con necessità d'aggiornamento, le attività svolte hanno contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi, con media complessità dei problemi da affrontare, basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili. Ha relazioni interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori dell'unità organizzative d'appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto, relazioni con l'utenza di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

Svolge attività istruttoria nel campo tecnico, curando, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati, potendo anche collaborare alla progettazione di opere o progettarle direttamente, se a ciò incaricato, con relativa direzione lavori, se richiesto esprime pareri tecnici sulle materie di competenza, può coordinare l'attività di personale inquadrato nelle categorie inferiori.

ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE

Possiede approfondite conoscenze mono specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con il diploma di maturità) e un grado d'esperienza pluriennale, con necessità d'aggiornamento, le attività svolte hanno contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi, con media complessità dei problemi da affrontare, basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili. Ha relazioni interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori dell'unità organizzative d'appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto, relazioni con l'utenza di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

Svolge attività di carattere istruttorio predisponendo conseguentemente atti e provvedimenti attribuiti alla sua competenza, elaborando a questo fine dati ed informazioni, anche di natura complessa, utilizzando strumenti e procedure informatiche, sia nel campo amministrativo che in quello economico-finanziario, adempimenti che possono comportare d'operare sia in campo fiscale che previdenziale ed assicurativo, curando i rapporti con i relativi uffici od istituti.

AGENTE DI POLIZIA LOCALE

Possiede approfondite conoscenze mono specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con il diploma di maturità) e un grado d'esperienza pluriennale, con necessità d'aggiornamento, le attività svolte hanno contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi, con media complessità dei problemi da affrontare, basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili. Ha relazioni interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori dell'unità organizzative d'appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto, relazioni con l'utenza di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

Istruisce pratiche connesse all'attività della polizia municipale, redazione di relazioni, rapporti giudiziari ed amministrativi.

Svolge attività di vigilanza nei settori di competenza del Corpo di Polizia Municipale utilizzando anche strumenti complessi e segnalando ai competenti uffici eventuali situazioni rilevanti, può compiere tutti gli atti previsti dalle funzioni ricoperte e condurre tutti i mezzi in dotazione.

ISTRUTTORE BIBLIOTECARIO

Possiede approfondite conoscenze mono specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con il diploma di maturità) e un grado d'esperienza pluriennale, con necessità d'aggiornamento, le attività svolte hanno contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi, con media complessità dei problemi da affrontare, basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili. Ha relazioni interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori dell'unità organizzative d'appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto, relazioni con l'utenza di natura diretta, anche complesse, e negoziale. Si occupa dell'attività inerente la gestione della biblioteca; collabora alla promozione di iniziative in campo culturale in genere curandone anche gli aspetti di realizzazione concreta.

ISTRUTTORE INFORMATICO

Lavoratore che provvede in autonomia alla gestione delle reti, del sito web, dei sistemi informatici e, più in generale, del Centro elaborazione dati (CED) o Data center dell'Ente, curando lo sviluppo, la sicurezza e la continuità del funzionamento di tutti gli apparati e degli applicativi, nonché la corretta conservazione delle informazioni.

Propone le soluzioni hardware e software più confacenti alle esigenze dell'Amministrazione, curando anche le fasi amministrative di individuazione e acquisto dei servizi, delle licenze, dei componenti e dei programmi informatici necessari.

Garantisce assistenza e supporto tecnico specialistico a tutti gli utilizzatori di tecnologie informatiche all'interno dell'Ente per la soluzione di problemi e/o lo sviluppo applicativo.

Nell'ambito dello svolgimento dei compiti di istituto, al profilo competono: relazioni organizzative interne, anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori dell'unità organizzativa di appartenenza; relazioni esterne con altre istituzioni anche di tipo diretto; relazioni con gli utenti; relazioni di natura diretta e negoziale con i fornitori di hardware, di software e di servizi informatici in genere.

Al profilo competono inoltre le attività e responsabilità previste dalle fonti contrattuali e regolamentari vigenti.

Il lavoratore con tale profilo svolge le proprie attività di norma nell'ambito dei servizi informatici e può essere nominato amministratore di sistema.

CATEGORIA D/1

PROFILI PROFESSIONALI VIGENTI	RIFERIMENTO A VECCHI PROFILI
ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	SPECIALISTA ATTIVITA' TECNICHE
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO-CONTABILE	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO-CONTABILE
ISTRUTTORE DIRETTIVO DI POLIZIA LOCALE	SPECIALISTA ATTIVITA' DI VIGILANZA
ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO	SPECIALISATA INFORMATICO
ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE	BIBLIOTECARIO
PEDAGOGISTA ⁷⁶	PROFILO DI NUOVA ISTITUZIONE
SPECIALISTA DELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE ⁷⁷	PROFILO DI NUOVA ISTITUZIONE
SPECIALISTA NEI RAPPORTI CON I MEDIA ⁷⁸	PROFILO DI NUOVA ISTITUZIONE
GIORNALISTA PUBBLICO ⁷⁹	PROFILO DI NUOVA ISTITUZIONE

ASSISTENTE SOCIALE

Possiede elevate conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la laurea di primo livello (L) od il diploma di laurea vecchio ordinamento (DL)) ed un grado d'esperienza pluriennale, con frequente necessità d'aggiornamento, svolge attività con contenuto tecnico, gestionale o direttivo, con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. E' richiesta l'iscrizione all'Albo professionale. Le attività possono essere caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Le relazioni organizzative interne sono di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella d'appartenenza; quelle esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale e relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziali.

ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO

Possiede elevate conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la laurea di primo livello (L) od il diploma di laurea vecchio ordinamento (DL)) ed un grado d'esperienza pluriennale, con frequente necessità d'aggiornamento, svolge attività con contenuto tecnico, gestionale o direttivo, con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. Le attività possono essere caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Le relazioni organizzative interne sono di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella d'appartenenza; quelle esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale e relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

⁷⁶ Profilo inserito con delibera di Giunta n.173 del 19/11/2020

⁷⁷ Profilo aggiornato con delibera di Giunta n.5 del 14/01/2021

⁷⁸ Profilo aggiornato con delibera di Giunta n.5 del 14/01/2021

⁷⁹ Profilo inserito con delibera di Giunta n.5 del 14/01/2021

ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO-CONTABILE

Possiede elevate conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la laurea di primo livello (L) od il diploma di laurea vecchio ordinamento (DL)) ed un grado d'esperienza pluriennale, con frequente necessità d'aggiornamento, svolge attività con contenuto tecnico, gestionale o direttivo, con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. Le attività possono essere caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Le relazioni organizzative interne sono di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella d'appartenenza; quelle esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale e relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

Svolge attività istruttoria e la conseguente definizione d'affari di particolare importanza, sulla base di direttive di massima, coordinando l'attività di posizioni della stessa categoria o di categoria inferiore, istruisce, predispone, redige atti nel campo amministrativo contabile che richiedono di norma l'utilizzo di dati complessi ed una profonda conoscenza delle materie di competenza, può concorrere direttamente alla formulazione di piani d'intervento o di programmazione d'ufficio.

ISTRUTTORE DIRETTIVO DI POLIZIA LOCALE

Possiede elevate conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la laurea di primo livello (L) od il diploma di laurea vecchio ordinamento (DL)) ed un grado d'esperienza pluriennale, con frequente necessità d'aggiornamento, svolge attività con contenuto tecnico, gestionale o direttivo, con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. Le attività possono essere caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Le relazioni organizzative interne sono di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella d'appartenenza; quelle esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale e relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

Coordina i dipendenti della categorie inferiori nella programmazione gestionale delle attività, curando la disciplina e l'impiego tecnico/operativo del personale e fornire istruzioni nelle aree operative di competenza, s'occupa dell'istruttoria formale delle pratiche e provvedimenti specifici di un certo livello di complessità, elabora dati e programmi nelle materie di competenza.

ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO

Possiede elevate conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la laurea di primo livello (L) od il diploma di laurea vecchio ordinamento (DL)) ed un grado d'esperienza pluriennale, con frequente necessità d'aggiornamento.

Svolge attività ad alto contenuto tecnico, gestionale o direttivo, con responsabilità di risultati nell'ambito della gestione delle reti, del sito web, dei sistemi informatici e, più in generale, del Centro elaborazione dati (CED) o Data center dell'Ente, dirigendo lo sviluppo, la sicurezza e la continuità del funzionamento di tutti gli apparati e degli applicativi, nonché la corretta conservazione delle informazioni.

Di norma al profilo compete il ruolo di amministratore di sistema.

Le attività possono essere caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Le relazioni organizzative interne sono di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella d'appartenenza; le relazioni esterne (con altre

istituzioni) di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale e relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

Progetta i sistemi informativi dell'Ente e adotta le soluzioni software più confacenti alle esigenze dell'Amministrazione, curando anche le fasi amministrative di individuazione e acquisto dei servizi, delle licenze, dei componenti e dei programmi informatici necessari.

Garantisce assistenza e supporto tecnico specialistico a tutti gli utilizzatori di tecnologie informatiche all'interno dell'Ente per la soluzione di problemi e/o lo sviluppo applicativo.

Al profilo competono inoltre le attività e responsabilità previste dalle fonti contrattuali e regolamentari vigenti.

Il lavoratore con tale profilo svolge le proprie attività di norma nell'ambito dei servizi informatici.

ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE

Possiede elevate conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la laurea di primo livello (L) od il diploma di laurea vecchio ordinamento (DL)) ed un grado d'esperienza pluriennale, con frequente necessità d'aggiornamento, svolge attività con contenuto tecnico, gestionale o direttivo, con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. Le attività possono essere caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Le relazioni organizzative interne sono di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella d'appartenenza; le relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale e relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

Cura la promozione e realizzazione di manifestazioni culturali sia di livello generale che rivolte a determinate categorie d'utenti o realtà sociali, può organizzare la divulgazione e la conoscenza del patrimonio storico artistico cittadino, avvalendosi dell'apporto d'esperti, a seconda delle iniziative da realizzare, curando la scelta dei mezzi di comunicazione.

PEDAGOGISTA

Possiede elevate conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con il diploma di laurea vecchio ordinamento (DL)) ed un grado d'esperienza pluriennale, con frequente necessità d'aggiornamento.

Svolge attività specialistica nell'ambito dei processi educativi e formativi, con propria autonomia scientifica e responsabilità deontologica; svolge funzioni di progettazione, coordinamento, intervento e valutazione pedagogica, in vari contesti educativi e formativi, sia nei comparti socio-assistenziale e socio-educativo, sia nel comparto socio-sanitario con riguardo agli aspetti socio-educativi. Può svolgere attività di orientamento scolastico e professionale, di promozione culturale e interculturale anche attraverso l'organizzazione di iniziative tecnico-scientifiche, la produzione e diffusione di pubblicazioni, e attività di consulenza, didattica, sperimentazione e ricerca nel suo specifico ambito professionale.

Le attività possono essere caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Le relazioni organizzative interne sono di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella d'appartenenza; le relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale e relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

SPECIALISTA DELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE

Il dipendente inquadrato in tale profilo provvede alla gestione e coordinamento dei processi di comunicazione esterna ed interna in relazione ai fabbisogni dell'utenza ed agli obiettivi dell'amministrazione, alla definizione di procedure interne per la comunicazione istituzionale, alla gestione degli eventi istituzionali, al raccordo dei processi di gestione dei siti internet, nonché delle comunicazioni digitali WEB e social, anche nell'ottica dell'attuazione delle disposizioni di materia di trasparenza e della comunicazione esterna dei servizi erogati dall'Amministrazione e del loro funzionamento.

GIORNALISTA PUBBLICO - SPECIALISTA NEI RAPPORTI CON I MEDIA

Provvede alla gestione e coordinamento dei processi di informazione sviluppati in stretta connessione con gli obiettivi istituzionali dell'Amministrazione; alla promozione e cura dei collegamenti con gli organi di informazione; all'individuazione e/o implementazione di soluzioni innovative e di strumenti che possano garantire la costante e aggiornata informazione sull'attività istituzionale dell'amministrazione; alla gestione degli eventi stampa, dell'accesso civico e delle consultazioni pubbliche.

CATEGORIA D/3

PROFILI PROFESSIONALI VIGENTI	RIFERIMENTO A VECCHI PROFILI
FUNZIONARIO TECNICO	PROFESSIONISTA TECNICO
FUNZIONARIO DI VIGILANZA	SPECIALISTA ATTIVITA' DI VIGILANZA
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO- CONTABILE
FUNZIONARIO CONTABILE	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO- CONTABILE

FUNZIONARIO TECNICO

Possiede elevate conoscenze plurispecialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con il diploma di laurea vecchio ordinamento (DL) o la laurea specialistica (LS) o la laurea magistrale (LM)) ed un grado d'esperienza pluriennale, con frequente necessità d'aggiornamento. Svolge attività con contenuto tecnico, gestionale o direttivo, con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi a livello di Ente. Le attività possono essere caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. E' necessaria la capacità di interpretare problematiche complesse, in relazione allo specifico ambito professionale, di difficile interconnessione, ad elevata variabilità e a carattere interfunzionale. Le relazioni organizzative interne sono di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella d'appartenenza; quelle esterne (con altre istituzioni) sono di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale e relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

FUNZIONARIO DI VIGILANZA

Possiede elevate conoscenze plurispecialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con il diploma di laurea vecchio ordinamento (DL) o la laurea specialistica (LS) o la laurea magistrale (LM)) ed un grado d'esperienza pluriennale, con frequente necessità d'aggiornamento. Svolge attività con contenuto tecnico, gestionale o direttivo, con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. E' necessaria la capacità di interpretare problematiche complesse, in relazione allo specifico ambito professionale, di difficile interconnessione, ad elevata variabilità e a carattere interfunzionale. Le attività possono essere caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Le relazioni organizzative interne sono di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella d'appartenenza; quelle esterne (con altre istituzioni) sono di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale e relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO

Possiede elevate conoscenze plurispecialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con il diploma di laurea vecchio ordinamento (DL) o la laurea specialistica (LS) o la laurea magistrale (LM)) ed un grado d'esperienza pluriennale, con frequente necessità d'aggiornamento. Svolge attività con contenuto tecnico, gestionale o direttivo, con

responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. E' necessaria la capacità di interpretare problematiche complesse, in relazione allo specifico ambito professionale, di difficile interconnessione, ad elevata variabilità e a carattere interfunzionale. Le attività possono essere caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Le relazioni organizzative interne sono di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella d'appartenenza; quelle esterne (con altre istituzioni) sono di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale e relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

FUNZIONARIO CONTABILE

Possiede elevate conoscenze plurispecialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con il diploma di laurea vecchio ordinamento (DL) o la laurea specialistica (LS) o la laurea magistrale (LM)) ed un grado d'esperienza pluriennale, con frequente necessità d'aggiornamento. Svolge attività con contenuto tecnico, gestionale o direttivo, con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. E' necessaria la capacità di interpretare problematiche complesse, in relazione allo specifico ambito professionale, di difficile interconnessione, ad elevata variabilità e a carattere interfunzionale. Le attività possono essere caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Le relazioni organizzative interne sono di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella d'appartenenza; quelle esterne (con altre istituzioni) sono di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale e relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.