



REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO
GENERALE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

**DISCIPLINA DELL'ACCESSO AGLI IMPIEGHI, DELLE SELEZIONI PUBBLICHE E DELLE
ALTRE PROCEDURE SELETTIVE**



APPROVATO DALLA GIUNTA COMUNALE CON DELIBERAZIONE N. 218 Reg./243 Prop. Del. NELLA SEDUTA DEL 24/07/2006 E MODIFICATO CON DELIBERAZIONI N. 236 Reg./233 Prop. Del. NELLA SEDUTA DEL 13/06/2008 – N. 350 Reg./370 Prop. Del. NELLA SEDUTA DEL 04/11/2009. - N. 307 Reg./301-17 Prop. Del. NELLA SEDUTA DEL 20/07/2017 – N. 258 Reg./269-18 Prop. Del. NELLA SEDUTA DEL 28/06/2018 – N. 272 Reg./284-22 Prop. Del. NELLA SEDUTA DEL 09/06/2022 – N.93 Reg./135 Prop. Del. NELLA SEDUTA DEL 02/03/2023 – N. 597Reg./743 Prop. Del. NELLA SEDUTA DEL 16/11/2023 - N. 2 Reg./11 Prop. Del. NELLA SEDUTA DEL 09/01/2025 – N.48 Reg/57 Prop. Del. NELLA SEDUTA DEL 30/01/2025

10^A STESURA

TITOLO I PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

Art. 1 Programmazione

La pianificazione, annuale e pluriennale, delle risorse umane è funzionale agli obiettivi perseguiti dall'Amministrazione.

La Giunta Comunale approva il Documento di programmazione dei fabbisogni predisposto dalla Direzione Risorse sulla base della programmazione complessiva del Comune e delle indicazioni della Relazione revisionale e programmatica.

Art. 2 Piano annuale delle assunzioni

Il Piano annuale delle assunzioni attua la programmazione di dettaglio del Documento di cui all'art. 1 e le previsioni di assunzione ivi contenute costituiscono condizioni di validità dei provvedimenti che indicano le relative procedure di accesso.

TITOLO II NORME DI ACCESSO

Art. 3 Modalità di accesso alle posizioni di lavoro

1. L'accesso alle diverse posizioni di lavoro avviene, avvalendosi anche di sistemi automatizzati, attraverso le seguenti forme di selezione:
 - selezione pubblica per titoli, per titoli ed esami, per soli esami;
 - assunzione tramite l'utilizzo di graduatorie in accordo con altri enti;
 - selezione pubblica mediante corso-concorso;
 - avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento; ai sensi della legislazione vigente per le categorie e profili professionali per i quali è richiesto il solo requisito della scuola d'obbligo, facendo salvi eventuali ulteriori requisiti richiesti per specifiche professionalità;
 - chiamata numerica dei soggetti, di cui alla Legge 12 marzo 1999 n. 68, iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della normativa vigente, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere;
 - selezione interna per le progressioni verticali;
 - processi di mobilità interna ed esterna e trasferimenti tra amministrazioni.
2. L'assunzione del personale a tempo indeterminato appartenente alla categoria dirigenziale avviene tramite selezione pubblica secondo la disciplina contenuta nel singolo bando.
3. L'assunzione del personale, a tempo determinato del direttore generale, dei dirigenti e delle professionalità di alta specializzazione, nonché del personale per le funzioni di indirizzo e controllo avviene secondo le disposizioni legislative vigenti, lo Statuto e il Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi "la Struttura organizzativa". Gli incarichi di direttore generale e gli incarichi dirigenziali sono successivamente conferiti con decreto sindacale.

4. L'assunzione di personale a tempo determinato ai sensi dell'art. 90 del D. Lgs. 267/2000 avviene nel rispetto della predetta norma, attraverso verifica di idoneità.
5. L'amministrazione può avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, che trovano apposita disciplina nei contratti collettivi nazionali.

Art. 3 bis

1. Il comune per l'assunzione di personale può avvalersi della facoltà prevista dall'art. 3-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 e successive modificazioni ed integrazioni, attivando le procedure selettive per la formazione di elenchi di idonei;
2. Per lo svolgimento delle selezioni uniche, finalizzate alla formazione di elenchi di idonei all'assunzione, il comune può procedere singolarmente o stipulare accordi con altre amministrazioni aggiudicatrici per la formazione e gestione in forma aggregata degli elenchi di idonei; Detto accordo disciplina i rapporti con gli enti e le modalità di gestione delle selezioni;
3. Gli elenchi degli idonei all'assunzione potranno riguardare tutti i profili e le categorie di personale previste nel comparto delle Funzioni locali sia tempo indeterminato sia a tempo determinato.

Art. 4

Requisiti generali

1. I requisiti generali per l'accesso agli impieghi in Comune sono:
 - a) cittadinanza italiana. Tale requisito non è richiesto per i soggetti stranieri appartenenti a stati dell'Unione Europea, fatte salve le eccezioni di legge. Gli stessi devono godere dei diritti civili e politici negli stati di appartenenza e provenienza ed avere adeguata conoscenza della lingua italiana;
 - b) godimento dei diritti civili e politici;
 - c) idoneità fisica all'impiego. L'Amministrazione può sottoporre, prima dell'assunzione, a visita medica di controllo i vincitori della selezione, in base alla normativa vigente;
 - d) età non inferiore agli anni diciotto;
 - e) ulteriori requisiti specifici, prescritti dall'avviso di selezione. I titoli di studio eventualmente conseguiti all'estero sono ritenuti validi solo se riconosciuti equivalenti con le modalità fissate dalla normativa nazionale o internazionale.
2. Non possono accedere agli impieghi i soggetti:
 - a) esclusi dall'elettorato politico attivo;
 - b) destituiti, dispensati o comunque licenziati dall'impiego presso una pubblica amministrazione per persistente insufficiente rendimento, ovvero dichiarati decaduti dal pubblico impiego;
 - c) che abbiano riportato condanne penali per delitti che, per la loro particolare gravità, impediscono, secondo le norme di legge, l'instaurarsi del rapporto di impiego;
 - d) che abbiano riportato condanne penali per l'accesso ai profili appartenenti ai ruoli della polizia locale.
3. Sono equiparati ai cittadini gli italiani non residenti nel territorio della Repubblica.
4. Tali requisiti devono essere tutti posseduti alla data di scadenza dell'avviso di selezione.
5. Il difetto dei requisiti prescritti, accertato nel corso della selezione o successivamente, comporta l'esclusione dalla selezione e costituisce causa di risoluzione del rapporto di lavoro, ove instaurato.

Art. 4 bis
Ulteriori requisiti

1. Il titolo di studio richiesto per l'accesso all'impiego è specificato nel bando di selezione nel rispetto delle seguenti disposizioni:
 - laurea per l'accesso ai ruoli dirigenziali. Nel bando potranno essere, altresì, previsti ulteriori specifici requisiti;
 - laurea o laurea breve per l'accesso ai profili professionali di categoria D;
 - diploma di scuola secondaria superiore, laurea breve, laurea per l'accesso alla categoria C;
 - diploma di qualifica professionale o scuola dell'obbligo per l'accesso alla categoria B;
 - scuola dell'obbligo per l'accesso alla categoria A.
2. In relazione alla specificità dei profili professionali deve essere, altresì, richiesto:
 - il possesso della patente di guida qualora il profilo professionale da ricoprire preveda la guida di automezzi;
 - il possesso del requisito di età non superiore ad anni 35 per l'accesso ai profili professionali di categoria C del corpo di polizia locale e di educatrice di prima infanzia. Per l'accesso al profilo professionale di educatrice di prima infanzia il limite di età è elevato ad anni 45 in caso di servizio prestato per almeno 1 anno presso pubbliche amministrazioni in profili professionali di assistenza all'infanzia;
 - il possesso di età non superiore ad anni 30 per l'accesso ai profili professionali di categoria B del corpo di polizia locale;
 - il possesso del requisito dell'abilitazione professionale e/o dell'iscrizione all'ordine o albo professionale qualora necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

TITOLO III
PROCEDURE DI SELEZIONE

Art. 5
Criteri generali

1. Le procedure di selezione si conformano ai seguenti principi:
 - adeguata pubblicità nella selezione e nelle modalità di svolgimento, al fine di garantire l'imparzialità, l'economicità e la celerità di espletamento, ricorrendo, ove opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
 - adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
 - rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
 - composizione delle commissioni con esperti di provata competenza nelle materie e nei sistemi di selezione del personale
2. Per l'effettuazione delle selezioni l'Amministrazione può sottoscrivere convenzioni con altre Amministrazioni pubbliche allo scopo di provvedere in forma associata all'esercizio delle funzioni di organizzazione dei concorsi e delle procedure selettive.

Art. 6 **Prove selettive**

1. Le selezioni pubbliche possono essere articolate sulla base di una pluralità di momenti valutativi, strutturati in modo diversificato, anche strutturati in percorsi formativo-valutativi teorico-pratici in relazione alle peculiarità del profilo oggetto della selezione.
2. Si tiene conto, a tal fine, delle declaratorie di professionalità stabilite dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del comparto "Funzioni locali", delle declaratorie dei profili professionali nonché delle competenze tecniche e trasversali, differenti per ciascuna area di inquadramento, definite dall'Amministrazione comunale.
Le competenze trasversali, ivi declinate, sono tenute a riferimento, in particolare, per la somministrazione delle prove di cui al successivo comma 3, lettere e) ed f)».
3. I distinti momenti valutativi e/o formativo-valutativi teorico-pratici sono stabiliti nel bando di selezione e possono avere ad oggetto:
 - a) titoli di servizio, di studio e professionali;
 - b) prove teorico-pratiche consistenti nella realizzazione di un prodotto e/o risultato mediante tecniche prevalentemente manuali;
 - c) prove scritte consistenti nella redazione di un elaborato, di un progetto, di uno o più pareri, di studi di fattibilità relativi a programmi o interventi o scelte organizzative, ovvero nella individuazione di iter procedurali o percorsi operativi, nella soluzione di casi, nella simulazione di interventi, con l'accompagnamento di enunciazioni teoriche o l'inquadramento in un contesto teorico;
 - d) quesiti a risposta chiusa su scelta multipla e/o quesiti a risposta sintetica;
 - e) prove e test psico-attitudinali, finalizzati alla verifica delle motivazioni e del potenziale del candidato in relazioni alle competenze connesse al profilo professionale del posto da ricoprire;
 - f) prova orale, che deve tendere ad accertare il grado di preparazione culturale e professionale del candidato commisurato ai contenuti tipici del profilo oggetto di selezione. Il colloquio individuale può essere integrato da un colloquio di gruppo per la copertura di quelle posizioni per le quali si ritiene rilevante la valutazione della capacità di interrelazionare del soggetto, di coordinamento delle risorse, di soluzione dei problemi, di orientamento al risultato, di leadership e di intelligenza sociale ed emotiva.
4. Nel programma di esame il bando di selezione deve inoltre contemplare l'accertamento delle capacità di utilizzare le apparecchiature e le applicazioni informatiche più diffuse e della conoscenza della lingua inglese.
5. Tale accertamento viene diversamente graduato in relazione alla specificità del profilo da selezionare

Art. 6 bis **Preselezione**

1. Per il perseguimento degli obiettivi di efficienza ed economicità, in caso di numero elevato di domande di partecipazione al concorso o per motivi tecnico/logistici individuati dalla relativa Commissione esaminatrice, può essere prevista una prova pre-selettiva.
2. La commissione esaminatrice nel definire se procedere alla effettuazione di una prova preselettiva, definisce anche il numero massimo dei candidati, che in esito alla preselezione, saranno ammessi alle prove concorsuali.
3. La facoltà di avvalersi della preselezione deve essere indicata nel bando di selezione
4. Per l'espletamento delle procedure preselettive ovvero per la predisposizione dei test preselettivi l'Amministrazione potrà ricorrere ad organismi, enti o proprie articolazioni organizzative dotate di adeguata specializzazione in materia.

5. Il punteggio conseguito nella prova preselettiva non concorre alla formazione del voto finale di merito.
6. Nel caso di effettuazione di prova preselettiva, la verifica della ammissibilità delle domande di partecipazione sarà effettuata dopo l'esito della preselezione e nei confronti dei soli candidati risultati idonei.

Art. 6 ter Corso-concorso

1. L'assunzione di personale per le qualifiche professionali della categoria C e D, che richiedono l'accertamento di competenze e professionalità particolari, può avvenire anche a seguito di corso-concorso, per esami, previa definizione con apposita deliberazione della Giunta Comunale dei profili e posti destinati al corso-concorso.
Per l'accesso al corso-concorso è necessario prevedere tra i titoli anche il possesso delle certificazioni di lingua inglese ed eventualmente anche di altra lingua europea.
2. Il corso-concorso si articola nelle seguenti fasi:
 - a) una eventuale fase preselettiva, da svolgersi nei casi e con le modalità previste nel regolamento sull'accesso agli impieghi;
 - b) una prova per l'ammissione al corso, consistente in un test diretto a verificare le conoscenze tecnico-professionali;
 - c) un corso di formazione teorico-pratica di durata e di programma da definire volta per volta nel relativo bando di selezione;
 - d) un esame finale.
3. Il bando di selezione deve indicare:
 - a) il numero dei posti da ricoprire;
 - b) il numero dei candidati ammessi all'esame di ammissione al corso dopo l'eventuale fase preselettiva;
 - c) il numero dei candidati da ammettere al corso di formazione teorico-pratica, dopo la prova di ammissione;
 - d) la durata, lo svolgimento ed il programma del corso di formazione teorico-pratica e del periodo di svolgimento;
 - e) il programma delle prove d'esame.
4. La formazione è effettuata da esperti che ricoprono la posizione di docenti, di ricercatori, di dirigenti, di tecnici specialisti in possesso di comprovate esperienze e capacità nelle materie oggetto del corso-concorso.
I corsi in cui si articola il corso di formazione teorico-pratica possono essere programmati, organizzati e tenuti anche da qualificate strutture esterne specializzate in formazione.
5. I corsi sono articolati in un periodo di formazione in aula integrato da un periodo di attività pratiche da effettuarsi in unità organizzative dell'ente.
6. Per il personale interno, la partecipazione al corso e alle attività pratiche è considerata presenza in servizio ma non può dare luogo a eccedenze di orario o a lavoro straordinario.
7. L'assenza dalle lezioni e/o dalle attività pratiche, a qualsiasi causa dovuta, ancorché giustificata, superiore ad un quinto delle ore prescritte per l'intero corso, comporta l'esclusione dal corso-concorso; tale esclusione viene disposta con motivato provvedimento del Dirigente titolare della procedura di selezione in qualità di Presidente di commissione esaminatrice.
8. Al termine del corso di formazione teorico-pratica si svolge l'esame, costituito da due prove scritte di cui una a contenuto teorico-pratico e da un colloquio orale, con le modalità

- e sulle materie previste nel bando di selezione. Per ottenere l'idoneità i candidati dovranno riportare una votazione di almeno 21/30 o equivalente in ciascuna prova.
9. La Commissione esaminatrice è composta dal Dirigente titolare della procedura di selezione, in qualità di Presidente, da almeno due docenti esperti dei corsi in cui articolato il corso di formazione teorico-pratica, da un esperto in lingua inglese ed eventualmente anche da un esperto in altra lingua europea (se l'accertamento della conoscenza di una seconda lingua europea è previsto nel relativo bando di selezione), oltre all'incaricato di segreteria verbalizzante.
 10. La votazione complessiva conseguita da ciascun candidato, per l'immissione in graduatoria finale di merito, è determinata dalla somma della media dei voti riportati nelle prove scritte e dal voto conseguito nel colloquio orale.

CAPO I SELEZIONE PUBBLICA

Art. 7 Bando di selezione

1. In esecuzione degli atti di programmazione del fabbisogno del personale, della dotazione organica annuale e dei tempi delle assunzioni approvati dalla Giunta Comunale, il dirigente responsabile dell'Ufficio del Personale indice, con propria determinazione, la selezione approvando il relativo bando, e provvede contestualmente alla nomina della commissione e del segretario della commissione stessa, scelto fra i dipendenti di adeguata capacità professionale.
2. Il bando costituisce la regolamentazione speciale di ogni singola selezione e ne contiene la disciplina. Il bando riporta:
 - a) il numero dei posti da ricoprire e la relativa professionalità;
 - b) il trattamento economico connesso al posto;
 - c) il termine di scadenza e le modalità di presentazione delle domande di partecipazione;
 - d) i requisiti soggettivi e particolari richiesti per l'ammissione;
 - e) diario e la sede delle prove; ove non siano previste tali indicazioni vengono fornite ai candidati successivamente prevedendo i termini di avviso per la convocazione delle prove d'esame, almeno 15 giorni prima dell'inizio delle prove stesse;
 - f) le modalità e la tipologia delle prove;
 - g) le materie e gli argomenti oggetto delle prove;
 - h) la votazione minima richiesta per idoneità;
 - i) i posti eventualmente riservati a favore di determinate categorie e i titoli che danno luogo, a norma di legge, a precedenza o a preferenze a parità di punteggio;
 - j) la possibilità di utilizzo delle graduatorie anche per assunzioni di personale a tempo determinato.L'avviso deve, altresì, contenere la citazione della normativa vigente a tutela della pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.
3. L'avviso di selezione è pubblicato all'Albo Pretorio almeno 30 giorni, ridotti a 15 per le selezioni a tempo determinato, prima della data ultima fissata per la presentazione delle domande. L'Amministrazione garantisce inoltre adeguata diffusione del bando attraverso la pubblicazione dello stesso nel sito internet del Comune, nonché per mezzo di altre forme di comunicazione ritenute idonee.
4. Il dirigente dell'Ufficio del Personale può, con motivato provvedimento, rinviare la selezione prima dell'inizio delle operazioni di svolgimento. Può anche revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda. Dell'avvenuto rinvio o revoca deve essere data comunicazione al pubblico con le stesse modalità della pubblicazione dell'avviso e a ciascun concorrente.

Art. 8
Domanda di partecipazione

1. Le domande di partecipazione alla selezione sono presentate all'Ufficio Protocollo del Comune, ovvero inoltrate a mezzo di poste mediante raccomandata o attraverso altre modalità indicate dal bando, nei termini perentori previsti dal bando.
2. L'Amministrazione non assume alcuna responsabilità per il mancato o tardivo recapito alle domande imputabili a disguidi tecnici, a fatto di terzi, a caso fortuito o forza maggiore, indipendentemente dal mezzo prescelto per la presentazione delle domande stesse.
3. Nelle domande gli aspiranti dichiarano, sotto la propria responsabilità, ai sensi della normativa vigente, tutto quanto espressamente richiesto, a pena di esclusione dal bando di selezione. Non è ritenuta valida la dichiarazione generica del possesso dei requisiti richiesti.
4. La domanda di ammissione alla selezione è sottoscritta dall'interessato, a pena di esclusione.

Art. 9
Accertamento requisiti

1. Ai fini dell'ammissione alla selezione, viene verificata la regolarità e la completezza della domanda di partecipazione, secondo quanto prescritto, dal bando e da presente Regolamento, con la possibilità di regolarizzare le domande che presentino vizi sanabili, entro il termine perentorio assegnato con l'invito a regolarizzare.
2. La non ammissione del candidato alle prove è disposta dal Dirigente dell'Ufficio del Personale, e comunicata agli interessati, prima dello svolgimento delle prove.

Art. 10
La commissione esaminatrice

1. La commissione esaminatrice è nominata dal dirigente dell'Ufficio del Personale ed è composta da: un dirigente dell'Amministrazione con funzione di Presidente e da almeno due esperti nelle materie oggetto delle prove e/o in sistemi di selezione e reclutamento del personale, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti degli organi di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali. Almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni, salva motivata impossibilità, è riservata alle donne.
2. Della commissione esaminatrice possono essere chiamati a far parte ulteriori esperti, in qualità di membri aggiunti, per l'eventuale accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e di almeno una lingua straniera e per verificare la conoscenza di altre materie in relazione alla specifica tipologia delle prove.
3. Gli esperti debbono possedere una professionalità almeno pari a quella della posizione da ricoprire o avere esperienze in posizioni di lavoro tali da garantire la corretta valutazione delle prove.
4. Non possono essere componenti della commissione persone legate fra loro o con alcuni dei componenti
5. La commissione delibera a maggioranza di voti e con la presenza, a pena di nullità, di tutti i componenti.
6. Qualora si verifichi la necessità di sostituire uno o più commissari, si procederà secondo le norme osservate per prima nomina della commissione. In tale caso la sostituzione, non

comporta l'inefficacia dei lavori sino ad allora svolti. Il nuovo commissario, nella prima riunione successiva alla sua nomina, prende cognizione dell'operato precedente e lo ratifica.

7. Ai componenti della commissione esaminatrice delle selezioni e delle prove di idoneità, ivi compreso il segretario, viene corrisposto un compenso determinato dalla Giunta Comunale.
8. Le funzioni di segretario delle commissioni sono svolte da un funzionario individuato tra i dipendenti dell'ente appartenenti ad una categoria pari o superiore a quella della posizione da ricoprire e comunque non inferiore alla "C".

Art. 11

Svolgimento delle prove in più sedi - Comitato di vigilanza

1. Quando le prove abbiano luogo in più sedi contemporaneamente, si costituisce in ciascuna sede un comitato di vigilanza, presieduto da un componente della commissione esaminatrice, ovvero da un impiegato dell'amministrazione di categoria non inferiore alla D, e costituita da due impiegati e da un segretario scelti fra i dipendenti di categoria non inferiore alla C.
2. Nell'esecuzione e limitatamente ai compiti loro affidati, i dipendenti designati assumono gli stessi doveri e le stesse responsabilità dei componenti della commissione esaminatrice e del segretario.
3. Quando le prove si svolgono in una sola sede, nel caso che i concorrenti siano un numero elevato, la commissione esaminatrice può richiedere la collaborazione di altri dipendenti comunali per il corretto svolgimento delle operazioni d'esame.

Art. 12

Adempimenti della commissione esaminatrice

1. La commissione esaminatrice, in base alle indicazioni contenute nel bando di selezione e nel presente Regolamento:
 - a) verifica la regolarità della propria costituzione;
 - b) accerta le eventuali condizioni di incompatibilità dei Componenti;
 - c) esamina le norme di legge e di regolamento, nonché le disposizioni contenute nell'avviso, riferite alla selezione;
 - d) fissa, nel corso della prima seduta, i criteri di valutazione delle prove d'esame e dei titoli, sulla base dei criteri generali stabiliti nel bando di selezione;
 - e) definisce le prove d'esame e ne cura lo svolgimento;
 - f) esamina e valuta i curricula dei candidati;
 - g) provvede al giudizio delle prove stesse con l'attribuzione di un voto collegiale che viene espresso all'unanimità o, in mancanza, dalla media aritmetica dei voti espressi dai singoli componenti;
 - h) redige la graduatoria di merito e i verbali dei lavori, che rassegna all'Amministrazione per i provvedimenti di competenza.

Art. 13

Diario delle prove

1. Le prove non possono aver luogo nei giorni festivi né nei giorni di festività religiose stabiliti per le diverse confessioni religiose secondo la normativa vigente.

Art. 14
Criteria generali per la ripartizione del punteggio

1. I criteri generali di ripartizione del punteggio tra valutazione delle prove e dei titoli sono definiti dal bando di selezione, in relazione al posto da ricoprire.
2. In caso di più prove sono ammessi alla prova successiva i concorrenti che abbiano ottenuto una votazione di almeno 7/10 o equivalente.
3. L'elenco dei candidati che hanno superato le singole prove, con la relativa votazione, deve essere pubblicato all'Albo Pretorio del Comune prima dello svolgimento delle prove successive.
4. La valutazione complessiva è determinata sommando al voto conseguito nella valutazione del curriculum i voti riportati nelle prove d'esame.

Art. 15
Modalità di svolgimento delle prove

1. L'interessato si presenta sul posto e all'ora stabiliti munito di documento di riconoscimento in corso di validità.
2. Immediatamente prima dell'inizio delle prove, sia scritte che orali, la commissione esaminatrice – in composizione integrale – definisce i contenuti delle prove.
3. Il contenuto delle prove è segreto e ne è vietata la divulgazione.
4. Nel caso siano previste prove scritte, le prove come definite al precedente punto 2 sono immediatamente chiuse in pieghi suggellati e firmati esteriormente sui lembi di chiusura dai componenti la commissione e dal segretario. Le buste contenenti il testo delle prove non devono recare all'esterno alcun segno atto a farne identificare il contenuto.
5. All'ora stabilita per la prova scritta il Presidente della commissione fa procedere all'appello nominale dei concorrenti e li fa collocare nell'aula, in modo che non possano comunicare fra loro. Indi fa constatare l'integrità della chiusura dei tre pieghi e fa sorteggiare da uno dei concorrenti la prova da svolgere.
6. Il presidente dà lettura del testo della prova sorteggiato per lo svolgimento, nonché di quelli non estratti.
7. Lo stesso presidente comunica ai concorrenti il tempo loro concesso, stabilito dalla commissione in relazione al carattere impegnativo della prova, per lo svolgimento dell'esame.
8. Durante la prova scritta non è consentito ai concorrenti di comunicare fra loro verbalmente o per iscritto, ovvero di mettersi in relazione con altri, salvo che con i componenti della commissione esaminatrice.
9. I lavori devono essere scritti esclusivamente, a pena di nullità, su carta recante il timbro d'ufficio e la firma (o sigla) di almeno un componente o del segretario della commissione esaminatrice.
10. I concorrenti possono consultare solo codici, testi di leggi o regolamenti con commentati nonché dizionari autorizzati dalla commissione.
11. Il concorrente che contravviene alle disposizioni dei commi precedenti o che viene sorpreso a copiare, è escluso dalla selezione con decisione immediata.
12. La commissione esaminatrice cura l'osservanza delle disposizioni stesse ed ha facoltà di adottare i provvedimenti necessari. A tale scopo almeno due Commissari devono sempre trovarsi nella sede degli esami.
13. In occasione della prova scritta, al concorrente vengono consegnate due buste:
 - una piccola, contenente un foglio con lo spazio per l'indicazione del nominativo, della data di nascita del concorrente e della firma;
 - una grande, destinata a racchiudere l'elaborato e la busta piccola.
14. Il concorrente, concluso lo svolgimento della prova, senza apporvi sottoscrizione né altro contrassegno, mette i fogli nella busta grande.

15. Il concorrente scrive il proprio nome, cognome, luogo e data di nascita sul foglio appositamente distribuito e lo chiude nella busta piccola. Mette quindi anche la busta piccola in quella grande che richiude e consegna al Presidente della commissione esaminatrice o al Commissario che in quel momento ne fa le veci.
16. Tutti i componenti della commissione devono essere presenti al termine della prova scritta ed appongono trasversalmente sulle buste, in modo che vi resti compreso il lembo di chiusura, la propria firma.
17. La prova orale, deve svolgersi in un'aula aperta al pubblico. Durante lo svolgimento della prova, la commissione giudicatrice è riunita in composizione integrale.
18. Ove previsto, le prove sono proposte ai candidati previa estrazione a sorte.
19. Il concorrente che risulti impedito, per gravi e documentati motivi, a sostenere le prove orali nella seduta d'esame stabilita dalla commissione può chiedere il rinvio della prova stessa ad una seduta successiva, purché già programmata.
20. Al termine di ogni seduta dedicata alla prova orale, la commissione esaminatrice forma l'elenco dei concorrenti esaminati, con l'indicazione del voto da ciascuno riportato, da affiggere nella sede delle prove.

Art. 16

Procedura per la valutazione dei titoli

1. La valutazione dei titoli viene effettuata dalla Commissione esaminatrice prima della correzione della prima prova scritta, limitatamente ai candidati che si sono presentati al concorso, secondo quanto previsto nel bando di selezione ed in base ai criteri fissati nella seduta di insediamento.

Art. 17

Procedura per la valutazione delle prove scritte

1. La commissione esaminatrice, nel giorno in cui si riunisce per provvedere alla valutazione delle prove scritte, procede, preliminarmente, alla verifica dell'integrità dei plichi sigillati e delle singole buste contenente gli elaborati.
2. Dopo tale verifica ha inizio l'apertura delle buste per ciascuna delle quali, prima di passare all'apertura della successiva, si provvede:
 - a) a contrassegnare la busta esterna, ciascuno dei fogli in essa contenuti e la busta interna chiusa contenente la scheda con le generalità del concorrente, con uno stesso numero progressivo di contrassegno dell'unitarietà di tali atti;
 - b) il segretario, tiene un elenco degli elaborati nel quale, accanto al numero progressivo di essi, annota il voto attribuito.
3. Le operazioni di cui al comma precedente non possono essere interrotte fino a che non siano state compiute interamente per ogni busta aperta.
4. terminate, per tutte le buste, le operazioni in precedenza indicate, la commissione dà atto di aver concluso le operazioni di valutazione e procede all'apertura delle buste contenenti le schede con le generalità dei concorrenti. Sulla scheda viene annotato il numero progressivo già apposto sugli elaborati ed il nominativo, dalla stessa risultante, viene registrato in corrispondenza del numero di contrassegno sull'elenco dei voti tenuto dal segretario, in modo che dallo stesso risultino:
 - a) il numero progressivo attribuito agli elaborati;
 - b) la votazione agli stessi assegnata;
 - c) il nome del concorrente che ne è risultato l'autore. L'elenco viene firmato alla fine delle operazioni, da tutti i componenti della commissione e dal segretario.

5. Dell'avvenuto espletamento delle operazioni, in conformità alle norme suddette, viene dato atto nel verbale.
6. Nel verbale vengono riportate le risultanze dell'elenco di cui al precedente 4° comma.

Art. 18
Graduatoria provvisoria

1. terminate le operazioni di cui ai precedenti artt. 16 e 17, la commissione redige la graduatoria provvisoria dei concorrenti, quale risulta dopo la valutazione delle prove scritte e dei titoli, e comunica ai candidati, che hanno superato le prove scritte e sono quindi ammessi alla successiva prova orale, la valutazione riportata in ciascuna prova attraverso l'affissione della graduatoria all'Albo Pretorio ed eventualmente la pubblicazione sul sito Internet del Comune di Bergamo
2. Con la medesima comunicazione la commissione provvede a comunicare agli interessati, non meno di quindici giorni prima dell'inizio della prova orale, la data e la sede di svolgimento della prova, qualora non fossa già stata stabilita nell'avviso di selezione.

Art. 19
Graduatoria finale della selezione

1. Completati gli adempimenti preliminari e le prove d'esame, la commissione esaminatrice forma la graduatoria finale di selezione, con l'indicazione del punteggio complessivo conseguito da ciascuno dei concorrenti, tenuto conto, nel caso di pari merito, delle precedenza e preferenze stabilite per legge.
2. La graduatoria, ai sensi del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267, è valida per tre anni dalla data di pubblicazione e può essere utilizzata per la copertura degli ulteriori posti di pari categoria e profilo professionale che si rendessero successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione della selezione.
3. Le graduatorie a tempo indeterminato possono essere utilizzate, anche, per assunzioni di personale a tempo determinato.
4. Il candidato che non si rende disponibile all'assunzione a tempo determinato, conserva la posizione in graduatoria per eventuali ulteriori assunzioni a tempo indeterminato.

Art. 20
Processo verbale delle operazioni concorsuali

1. Di tutte le operazioni svolte dalla commissione esaminatrice viene redatto, per singola seduta, un processo verbale sottoscritto da tutti i Commissari e dal Segretario.
2. I suddetti verbali che si concludono con la formazione della graduatoria finale di merito, devono essere inoltrati entro 15 giorni dalla prova orale, a cura della commissione, all'Ufficio Personale, per la loro approvazione e per i successivi conseguenti adempimenti di competenza.

CAPO II ALTRE PROCEDURE DI SELEZIONE

Articolo 21

Assunzione tramite l'utilizzo di graduatorie in accordo con altri enti

1. Il comune può decidere di utilizzare graduatorie di altri enti, anche approvate da Ripam-Formez, nell'ambito della programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale e nel rispetto dei vincoli dettati alle assunzioni sia come capacità, sia come condizioni.
2. L'utilizzo di graduatorie di altri enti, nel rispetto dei vincoli di cui al presente regolamento, può essere disposto sia per concorsi da bandire, sia per concorsi in fase di espletamento, sia per concorsi le cui graduatorie siano già state approvate.
3. Per le assunzioni a tempo indeterminato possono essere utilizzate graduatorie relative a concorsi banditi per la copertura di posti a tempo indeterminato, per analoghi profili professionali e Area di inquadramento.
Per le assunzioni a tempo determinato possono essere utilizzate graduatorie relative a concorsi banditi per la copertura di posti a tempo determinato e indeterminato per analoghi profili professionali ed Area di inquadramento.
4. L'utilizzo di graduatorie può essere disposto per qualsiasi categoria di dipendente e per la dirigenza, sia per assunzioni a tempo indeterminato sia per assunzioni a tempo determinato. Nel caso di assunzioni a tempo determinato possono essere utilizzate per scorrimento le graduatorie per assunzioni a tempo determinato e le graduatorie per assunzioni a tempo indeterminato.

Articolo 22

Modalità operative

1. L'intesa con altra Amministrazione, quindi, per l'utilizzo della graduatoria può essere preventiva o successiva all'approvazione della graduatoria medesima. In caso di richiesta preventiva all'approvazione della graduatoria, il Comune di Bergamo stipula con l'Ente o gli Enti interessati un accordo per la gestione in comune della procedura di reclutamento del personale, con indicazione della ripartizione delle spese procedurali e delle modalità di utilizzo della graduatoria, ovvero per il solo utilizzo della stessa.
2. In caso di graduatorie già approvate da altri Enti, l'individuazione della graduatoria da cui attingere per lo scorrimento può avvenire secondo le procedure di seguito indicata:
 - a) il Comune di Bergamo pubblica all'Albo pretorio e sul sito istituzionale dell'Ente, per un periodo non inferiore a 15 giorni, un avviso - da inviare ai fini della massima pubblicità ai Comuni della Regione Lombardia ed, eventualmente, ai principali capoluoghi di Provincia delle altre Regioni - rivolto ai soggetti idonei collocati nelle graduatorie in corso di validità approvate da Pubbliche Amministrazioni del Comparto Funzioni Locali a seguito dell'espletamento di concorsi pubblici per la copertura di posti a tempo indeterminato e a tempo determinato in profilo professionale analogo o equivalente a quello che si intende ricoprire, indicato nell'avviso medesimo;
 - b) i soggetti collocati nelle graduatorie interessati all'assunzione presso il Comune di Bergamo presentano, nel termine perentorio indicato nell'avviso pubblico, specifica manifestazione di interesse affinché si utilizzi la graduatoria nella quale risultano idonei;
 - c) scaduti i termini indicati nell'avviso pubblico, il Comune di Bergamo contatta le Amministrazioni detentrici delle graduatorie segnalate dai candidati che hanno inoltrato manifestazione di interesse all'assunzione presso il Comune di Bergamo, al fine di verificare la disponibilità dei medesimi Enti all'utilizzo delle proprie graduatorie.

3. In caso di esito negativo della procedura per mancanza di manifestazioni di interesse (di candidati) e/o di adesioni (di altre Amministrazioni) ammissibili, pervenute nei termini previsti dall'Avviso, si potrà procedere ad una nuova pubblicazione all'Albo pretorio e sul sito istituzionale dell'Ente, secondo le modalità previste alla precedente lett. a), eventualmente prevedendo anche forme ulteriori di pubblicità. Alternativamente, qualora ricorra l'urgenza di provvedere, il Comune potrà contattare direttamente altre Amministrazioni del comparto titolari di graduatorie vigenti per il profilo richiesto, di cui abbia avuto altrimenti conoscenza.
4. Ad esito della procedura disciplinato dal presente articolo, in caso di esito positivo verrà conclusa l'intesa tra i due enti interessati.

Articolo 23 **Accordo tra gli enti interessati**

1. L'intesa si concretizza in un atto condiviso in cui sono in particolare disciplinate le modalità di utilizzo delle graduatorie ed in cui può essere previsto che l'ente utilizzatore corrisponda all'ente che ha approvato la graduatoria un rimborso per una quota delle spese dallo stesso sostenute per la indizione e lo svolgimento del concorso stesso. Tale intesa potrà avvenire anche con uno scambio di lettere tra le due amministrazioni in ordine all'utilizzo, da parte di questo Comune, della graduatoria concorsuale in corso di validità.

Art. 24 **Presupposti e limiti all'utilizzo di graduatorie di altri Enti.**

1. La facoltà di utilizzare le graduatorie di altre Pubbliche Amministrazioni del comparto deve essere indicata nel piano triennale del fabbisogno di personale e potrà essere ricercata nella semplificazione dei procedimenti di selezione, nell'economicità degli atti, nella riduzione dei tempi e dei costi occorrenti per la copertura dei posti vacanti.
2. L'utilizzo di graduatorie di altri Enti pubblici potrà avvenire alle seguenti condizioni:
 - assenza di graduatorie valide nel Comune di Bergamo per l'Area e la professionalità necessaria anche secondo un criterio di equivalenza;
 - omogeneità del profilo professionale e dell'Area di inquadramento con il posto che intende ricoprire con quelli per i quali è stato bandito il concorso la cui graduatoria si intende utilizzare.

In subordine può essere considerata anche la corrispondenza tra il regime orario del posto che si intende ricoprire e il regime orario previsto dalla graduatoria che si intende utilizzare.

Articolo 25 **Criteri di utilizzo delle graduatorie**

1. Per l'utilizzo di graduatorie è sempre utilizzato il principio di scorrimento. Pertanto, la manifestazione di interesse ha unicamente la funzione di consentire al Comune di Bergamo di individuare graduatorie in cui siano presenti idonei effettivamente interessati all'assunzione presso l'ente utilizzatore. È escluso l'utilizzo di graduatorie oggetto di ricorsi giurisdizionali.
2. Nel caso di più risposte positive/manifestazioni di interesse si utilizzano – nell'ordine - i seguenti criteri di scelta:
 - utilizzo prioritario di graduatorie approvate da enti locali della provincia di Bergamo;

- in presenza di più graduatorie disponibili di cui al punto precedente, utilizzo della graduatoria di più recente formazione;
- in assenza di graduatorie approvate da enti locali della provincia di Bergamo, utilizzo di graduatorie di altri enti locali della regione Lombardia;
- in presenza di più graduatorie disponibili di cui al punto precedente, utilizzo della graduatoria di più recente formazione;
- in assenza di graduatorie di enti della provincia di Bergamo e di altri enti della regione Lombardia, utilizzo di graduatorie di altri enti del comparto Funzioni Locali, secondo i criteri elencati in precedenza.

INDICE

TITOLO I – PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

art. 1 - Programmazione	pag. 1
art. 2 - Piano annuale delle assunzioni	pag. 1

TITOLO II – NORME DI ACCESSO

art. 3 - Modalità di accesso alle posizioni di lavoro	pag. 1
art. 3 bis	pag. 2
art. 4 - Requisiti generali	pag. 2
art. 4 bis Ulteriori requisiti	pag. 3

TITOLO III – PROCEDURE DI SELEZIONE

art. 5 - Criteri generali	pag. 3
art. 6 - Prove selettive	pag. 4
art. 6 bis Preselezione	pag. 4
art. 6 ter Corso-concorso	pag. 5

CAPO I – SELEZIONE PUBBLICA

art. 7 - Bando di selezione	pag. 6
art. 8 - Domanda di partecipazione	pag. 7
art. 9 - Accertamento requisiti	pag. 7
art. 10 - La commissione esaminatrice	pag. 7
art. 11 - Svolgimento delle prove in più sedi - Comitato di vigilanza	pag. 8
art. 12 - Adempimenti della commissione esaminatrice	pag. 8
art. 13 - Diario delle prove	pag. 8
art. 14 - Criteri generali per la ripartizione del punteggio	pag. 9
art. 15 - Modalità di svolgimento delle prove	pag. 9
art. 16 - Procedura per la valutazione dei titoli	pag. 10
art. 17 - Procedura per la valutazione delle prove scritte	pag. 10
art. 18 - Graduatoria provvisoria	pag. 11
art. 19 - Graduatoria finale della selezione	pag. 11
art. 20 - Processo verbale delle operazioni concorsuali	pag. 11

CAPO II – ALTRE PROCEDURE DI SELEZIONE

art. 21 - Assunzione tramite l'utilizzo di graduatorie in accordo con altri enti	pag. 12
art. 22 - Modalità operative	pag. 12
art. 23 - Accordo tra gli enti interessati	pag. 13
art. 24 - Presupposti e limiti all'utilizzo di graduatorie di altri Enti	pag. 13
art. 25 - Criteri di utilizzo delle graduatorie	pag. 13

APPENDICE

al Regolamento n. 87 *“Disciplina dell’accesso agli impieghi,
delle selezioni pubbliche e delle altre procedure selettive”*

Disciplina delle “Procedure valutative” per la “Progressione tra le Aree” del personale dipendente, ai sensi dell’articolo 13, commi 6, 7, 8 del CCNL “Funzioni Locali” del 16.11.2022 (c.d. regime transitorio)

Sommario

Articolo 1: Oggetto e Ambito di applicazione	1
Articolo 2: Caratteristica della procedura di progressione verticale	2
Articolo 3: Requisiti per la partecipazione alla procedura valutativa	2
Articolo 4: Avviso di selezione	3
Articolo 5: Commissione esaminatrice	3
Articolo 6: Elementi di valutazione e punteggi per il passaggio dall’Area degli “Istruttori” all’Area dei “Funzionari”	3
Articolo 7: Elementi di valutazione e punteggi per il passaggio dall’Area degli “Operatori” all’Area degli “Operatori esperti” ovvero dall’Area degli “Operatori esperti” all’Area degli “Istruttori”	4
Articolo 8: Graduatoria finale	5
Articolo 9: Revoca della Selezione	6
Articolo 10: Applicazione	6
Articolo 11: Rinvio	6

Articolo 1: Oggetto e Ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure valutative per la Progressione tra le Aree di inquadramento del personale del comparto “Funzioni locali”, per l’accesso all’Area contrattuale superiore da parte del personale dipendente a tempo indeterminato del Comune di Bergamo, denominate d’ora in avanti anche *“progressioni verticali”*, in applicazione del combinato disposto dall’articolo 52, comma 1-bis, penultimo periodo del D.lgs. n. 165/2001 e dall’articolo 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL “Funzioni Locali” del 16.11.2022, c.d. *“regime transitorio o in deroga”*.
2. L’Ordinamento professionale e il Sistema di classificazione di riferimento sono quelli definiti dal Titolo III del CCNL “Funzioni Locali” del 16.11.2022, recepiti nel Sistema di classificazione dei Profili professionali del Comune di Bergamo, con Deliberazione di Giunta comunale n. 641 del 07.12.2023. Pertanto le Aree di inquadramento del personale dipendente, afferente al Comparto, sono quelle previste dall’articolo 12 del CCNL “Funzioni Locali” del 16.11.2022.
3. Il Comune di Bergamo definisce il ricorso alla “progressione verticale” in correlazione agli strumenti di programmazione strategica, annuale e pluriennale, adottati ed a quelli di pianificazione operativa, con particolare riferimento al PIAO.
4. Le “progressioni verticali” consentono il passaggio dall’Area di appartenenza a quella immediatamente superiore ai dipendenti a tempo indeterminato dell’Amministrazione, in un’ottica di sviluppo professionale, dovuto all’acquisizione di competenze ed esperienza,

secondo criteri selettivi e meritocratici, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'Area dall'esterno.

5. Le procedure valutative disciplinate dal presente Regolamento possono essere attivate entro il 31 dicembre 2025, come definito dall'articolo 13, comma 6 del CCNL "Funzioni Locali" del 16.11.2022, ovvero eventuale differente scadenza successivamente disposta da norma di Legge o dalla Contrattazione collettiva.

Articolo 2: Caratteristica della procedura di progressione verticale

1. È facoltà dell'Amministrazione, in sede di programmazione triennale del fabbisogno del personale, disporre la previsione di *procedure di tipo valutativo*, ai sensi dell'articolo 13, comma 6 del CCNL "Funzioni Locali" del 16.11.2022, il quale prevede che: *«in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza»*.

Articolo 3: Requisiti per la partecipazione alla procedura valutativa

1. Le procedure per la progressione verticale sono interamente riservate al personale interno entro i termini, le condizioni e le modalità stabiliti dalla legge, nonché entro i vincoli fissati da dal presente regolamento.
2. Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale in servizio presso il Comune di Bergamo a tempo indeterminato, destinatario dei CCNL del comparto "Funzioni Locali", escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o di prestazione di opera di diversa natura e comunque costituito a titolo precario o occasionale o con qualsiasi altra modalità.
3. I candidati devono essere in possesso, alla data di scadenza dell'Avviso di selezione per "progressione verticale", dei seguenti requisiti, differenziati a seconda dell'Area di inquadramento di destinazione della posizione messa a selezione:
 - a. essere dipendente del Comune di Bergamo a tempo indeterminato nell'Area immediatamente inferiore a quella della posizione oggetto di progressione verticale, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto delle Funzioni locali, indipendentemente dalla posizione economica di partenza;
 - b. essere in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C "Tabella di corrispondenza", allegata al CCNL "Funzioni Locali" del 16.11.2022, come di seguito riepilogata ed integrata:

Aree di progressione		Requisiti
Partenza	Arrivo	
Operatori	Operatori Esperti	a. assolvimento dell'obbligo scolastico b. almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori (*)
Operatori Esperti	Istruttori	a. diploma di scuola secondaria di secondo grado b. almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori Esperti (*) <i>oppure</i> a. assolvimento dell'obbligo scolastico b. almeno 8 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori Esperti (*)
Istruttori	Funzionari	a. laurea (triennale o magistrale) b. almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Istruttori (*) <i>oppure</i> a. diploma di scuola secondaria di secondo grado b. almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli Istruttori (*)

(*) e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione

Ai sensi dell'articolo 61, comma 7 e dell'articolo 13, comma 7, lettera a) del CCNL "Funzioni locali" del 16.11.2022, viene equiparata l'esperienza professionale acquisita a tempo determinato a quella acquisita a tempo indeterminato nell'Area di inquadramento di riferimento, sia presso il Comune di Bergamo sia presso altri Enti.

- c. per particolari posizioni, in relazione alla specificità delle mansioni ovvero al carattere tecnico professionale delle competenze necessarie, può essere richiesto il possesso di un determinato titolo di studio e/o la relativa abilitazione professionale.
 - d. non aver riportato sanzioni disciplinari, nei due (2) anni che precedono la data di scadenza dell'Avviso di selezione, di gravità superiore alla sospensione dal servizio per almeno 30 giorni.
4. I dipendenti che alla data di scadenza dell'Avviso di selezione si trovano in posizione di comando/distacco presso altra Amministrazione hanno titolo per presentare istanza di partecipazione alla procedura stessa. In caso di conseguimento alla posizione giuridica superiore, il dipendente cessa dal comando/distacco.

Articolo 4: Avviso di selezione

1. Gli avvisi di selezione, predisposti dalla Direzione Risorse Umane, sono pubblicati per la durata di almeno quindici giorni all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale dell'Ente. Tali pubblicazioni assolvono integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.
2. La Direzione Risorse Umane può adottare ogni utile iniziativa per dare comunicazione della procedura ai dipendenti, secondo il metodo convenzionalmente utilizzato e in uso presso l'Ente.
3. È fatta salva la possibilità dell'Ente di adottare atto motivato di riapertura dei termini per la presentazione delle domande di partecipazione, dopo la scadenza dell'avviso originario. Il provvedimento di riapertura dei termini deve essere pubblicato con le medesime modalità dell'avviso.
4. Negli avvisi devono essere indicati:
 - a. la posizione per la quale si concorre, nonché la Direzione e, eventualmente, il Servizio in cui la stessa è collocata;
 - b. i requisiti e le competenze specifiche richieste per la posizione da ricoprire;
 - c. il termine e le modalità di presentazione delle domande;
 - d. le modalità di svolgimento della procedura.

Articolo 5: Commissione esaminatrice

1. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente formazione della graduatoria di merito, è effettuata da un'apposita Commissione esaminatrice nominata con atto della Direzione Risorse Umane così costituita:
 - un Dirigente, con funzioni di Presidente
 - due componenti tecnici esperti nell'ambito delle competenze tecnico professionali e comportamentali, con riferimento al ruolo che dovrà essere ricoperto, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, ed eventualmente da uno psicologo del lavoro
 - un componente con le funzioni di segreteria verbalizzante.
2. Per le situazioni di incompatibilità, ordine dei lavori e modalità di assunzione delle decisioni della Commissione esaminatrice, si rimanda al Regolamento delle procedure di accesso all'impiego nonché al D.P.R. n. 487/1994 (articolo 11, comma 1);

Articolo 6: Elementi di valutazione e punteggi per il passaggio dall'Area degli "Istruttori" all'Area dei "Funzionari"

1. Ai fini della procedura per le progressioni verticali costituiscono elementi di valutazione, ai sensi dell'articolo 13, comma 6 del CCNL "Funzioni Locali" del 16.11.2022, per il passaggio dall'Area degli "Istruttori" all'Area dei "Funzionari":
 - a. **Esperienza maturata nell'Area degli "Istruttori": punteggio massimo attribuibile 23**

punti.

Si considera il servizio prestato nell'Area degli "Istruttori", anche a tempo determinato, con l'attribuzione di:

- **1 punto per ogni anno di servizio** maturato nell'Area degli "Istruttori" **in posizioni di lavoro attinenti alla posizione di lavoro messa a selezione.** Non si considerano le frazioni di anno inferiori a sei mesi e si considerano come anno pieno le frazioni uguali o superiori a sei mesi.
- **0,25 punti per ogni anno di servizio** maturato nell'Area degli "Istruttori" **in posizioni di lavoro NON attinenti alla posizione di lavoro messa a selezione.** Non si considerano le frazioni di anno inferiori a sei mesi e si considerano come anno pieno le frazioni uguali o superiori a sei mesi.

b. Titolo di studio: punteggio massimo attribuibile 23 punti.

Si precisa che viene valorizzato esclusivamente il titolo di studio gerarchicamente più elevato, ai sensi del Quadro Europeo delle Qualifiche.

Titolo Studio	Punteggio
Diploma Scuola secondaria 2° grado (QE4)	16
Laurea triennale (QE6)	18
Laurea magistrale o Master 1° livello (QE7)	20
Master 2° livello o Dottorato di ricerca (QE8)	23

c. Esperienza e competenze professionali: punteggio massimo attribuibile 54 punti, così ripartiti:

1. valutazione della performance individuale, ottenuta dal dipendente nella **Scheda di "Valutazione e Sviluppo delle Prestazioni"**, negli ultimi tre anni utili di servizio, nell'Area degli "Istruttori".

Vengono considerate le valutazioni riferite ad anni in cui sono stati effettuati almeno 6 mesi di servizio.

Punteggio massimo attribuibile 18 punti, così ripartito per ciascun anno:

Valutazione	Punteggio per singola annualità
da 98 a 100	6
da 94 a 97	4
da 91 a 93	2
fino a 90	0

2. **attribuzione di incarico di specifica responsabilità per incarichi di Coordinamento di Unità operativa o di Procedimenti lavorativi complessi:** 1,5 punti per ciascun anno di attribuzione dell'incarico di cui sopra.

Si considerano gli incarichi ricoperti, anche non in forma continuativa, negli ultimi 4 anni dalla data di scadenza dell'Avviso di selezione.

Non si considerano gli incarichi ricoperti per un periodo inferiori a sei mesi e si considerano come anno pieno gli incarichi ricoperti per un periodo superiore a sei mesi nell'anno di riferimento.

Punteggio massimo attribuibile 6 punti.

3. **colloquio di approfondimento**, volto ad approfondire le esperienze professionali del candidato, al fine di valutarne le competenze e le capacità professionali, e attitudinali rispetto alla posizione messa a selezione.

Le succitate competenze e capacità dovranno essere valutate in applicazione delle declaratorie del Sistema di classificazione dei Profili professionali del Comune di Bergamo, adottato Deliberazione di Giunta comunale n. 641 del 07.12.2023.

Ulteriori specifiche di dettaglio potranno essere definite nell'Avviso di indizione della procedura valutativa per la progressione tra le Aree.

Punteggio massimo attribuibile 30 punti.

Articolo 7: Elementi di valutazione e punteggi per il passaggio

**dall'Area degli "Operatori" all'Area degli "Operatori esperti" ovvero
dall'Area degli "Operatori esperti" all'Area degli "Istruttori"**

1. Ai fini della procedura per le progressioni verticali costituiscono elementi di valutazione, ai sensi dell'articolo 13, comma 6 del CCNL "Funzioni Locali" del 16.11.2022, per il per il passaggio dall'Area degli "Operatori" all'Area degli "Operatori esperti" ovvero dall'Area degli "Operatori esperti" all'Area degli "Istruttori":

a. **Esperienza maturata nell'area di provenienza: punteggio massimo attribuibile 35 punti.**

Si considera il servizio prestato nell'Area di provenienza (ossia l'Area immediatamente inferiore a quella messa a selezione), anche a tempo determinato, con l'attribuzione di:

- **1,35 punti per ogni anno di servizio** maturato nell'Area di inquadramento di provenienza **in posizioni di lavoro attinenti alla posizione di lavoro messa a selezione**. Non si considerano le frazioni di anno inferiori a sei mesi e si considerano come anno pieno le frazioni uguali o superiori a sei mesi.

- **0,25 punti per ogni anno di servizio** maturato nell'Area di inquadramento di provenienza **in posizioni di lavoro NON attinenti alla posizione di lavoro messa a selezione**. Non si considerano le frazioni di anno inferiori a sei mesi e si considerano come anno pieno le frazioni uguali o superiori a sei mesi.

b. **Titolo di studio: punteggio massimo attribuibile 27 punti.**

Si precisa che viene valorizzato esclusivamente il titolo di studio gerarchicamente più elevato, ai sensi del Quadro Europeo delle Qualifiche.

Titolo Studio	Punteggio
Assolvimento dell'obbligo scolastico (QEQ2)	4
Qualifica professionale (QEQ3)	14
Diploma Scuola secondaria 2° grado (QEQ4)	24
Laurea triennale (QEQ6), Laurea magistrale o Master 1° livello (QEQ7), Master 2° livello o Dottorato di ricerca (QEQ8)	27

c. **Esperienza e competenze professionali: punteggio massimo attribuibile 38 punti**, così ripartiti:

1. valutazione della performance individuale, ottenuta dal dipendente nella **Scheda di "Valutazione e Sviluppo delle Prestazioni"**, negli ultimi tre anni utili di servizio, nell'Area di provenienza.

Vengono considerate le valutazioni riferite ad anni in cui sono stati effettuati almeno 6 mesi di servizio.

Punteggio massimo attribuibile 18 punti, così ripartito per ciascun anno:

Valutazione	Punteggio per singola annualità
da 98 a 100	6
da 94 a 97	4
da 91 a 93	2
fino a 90	0

2. **colloquio di approfondimento**, volto ad approfondire le esperienze professionali del candidato, al fine di valutarne le competenze e le capacità professionali, e attitudinali rispetto alla posizione messa a selezione.

Le succitate competenze e capacità dovranno essere valutate in applicazione delle declaratorie del Sistema di classificazione dei Profili professionali del Comune di Bergamo, adottato Deliberazione di Giunta comunale n. 641 del 07.12.2023.

Ulteriori specifiche di dettaglio potranno essere definite nell'Avviso di indizione della procedura valutativa per la progressione tra le Aree.

Punteggio massimo attribuibile 20 punti.

Articolo 8: Graduatoria finale

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine del punteggio complessivo riportato da ciascun

candidato, con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il candidato più giovane di età anagrafica.

2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nella graduatoria.
3. Le graduatorie e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del Dirigente della Direzione Risorse Umane e vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.
Le graduatorie non saranno pertanto oggetto di scorrimento in caso di ulteriori posti disponibili di progressione verticale.
4. Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, a tempo indeterminato, con inquadramento nell'Area immediatamente superiore (tabellare economico iniziale), ossia quella del posto messo a bando, nel profilo professionale messo a selezione, previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione.
5. Sono fatte salve le previsioni contrattuali vigenti inerenti al periodo di prova, alla RIA, alle ferie maturate e non godute nonché al trattamento economico in godimento al momento del passaggio all'Area superiore, ai sensi dell'articolo 13, commi 2 e 3 e dell'articolo 25, comma 2 del CCNL "Funzioni locali" del 16.11.2022.

Articolo 9: Revoca della Selezione

1. L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.
In ogni caso la revoca della selezione deve essere deliberata dalla Giunta Comunale, essendo una modifica del piano di fabbisogno del personale.

Articolo 10: Applicazione

1. Il presente regolamento entra in vigore con l'approvazione della relativa Deliberazione di Giunta e potrà essere aggiornato e revisionato a seguito di modifiche legislative o contrattuali medio tempore approvate.

Articolo 11: Rinvio

1. Per quanto non disciplinato nel presente Regolamento, si fa rinvio alle norme di Legge e ai Regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste dai CCNL "Funzioni Locali" in vigore al momento della pubblicazione dell'Avviso selettivo per la progressione tra le Aree.