



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

Allegato "A"

REGOLAMENTO COMUNALE DELLE PROCEDURE DI CONCORSO, SELEZIONE E ACCESSO ALL'IMPIEGO

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n.559 del 24/12/2025



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

INDICE

Capo I – Disposizioni generali

- Art. 1 Contenuto e finalità del Regolamento
- Art. 2 Piano Triennale dei Fabbisogni del personale
- Art. 3 Competenze
- Art. 4 Modalità di accesso

Capo II - Accesso alla selezione

- Art. 5 Accesso per mobilità volontaria da e per altri enti
- Art. 6 Requisiti generali e speciali di assunzione
- Art. 7 Titoli di studio
- Art. 8 Responsabile della procedura concorsuale
- Art. 9 Il concorso pubblico
- Art. 10 Corso-Concorso
- Art. 11 Riserve e preferenze
- Art. 12 Indizione del concorso e contenuti del bando
- Art. 13 Domanda di partecipazione
- Art. 14 Comunicazioni ai candidati
- Art. 15 Ammissione alla selezione

Capo III – Commissione esaminatrice

- Art. 16 Composizione della Commissione di concorso
- Art. 17 I lavori della Commissione di concorso
- Art. 18 Compensi dei commissari

Capo IV - Valutazione dei titoli e prove d'esame

- Art. 19 Tipologie dei titoli
- Art. 20 Punteggio da attribuire ai titoli
- Art. 21 Lo svolgimento della selezione - Criteri generali
- Art. 22 Punteggio delle prove
- Art. 23 Prove scritte
- Art. 24 Prove pratiche e/o attitudinali
- Art. 25 Prove orali
- Art. 26 votazione conclusiva e graduatoria
- Art. 27 Approvazione atti commissione esaminatrice
- Art. 28 Accertamenti sanitari
- Art. 29 Selezione unica

Capo V – Ulteriori particolari tipologie di contratto

- Art. 30 Contratti di apprendistato e formazione lavoro
- Art. 31 Stabilizzazione dei Contratti di Formazione Lavoro
- Art. 32 Chiamata numerica per l'assunzione obbligatoria dei soggetti appartenenti alle categorie protette



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

Capo VI – Disposizioni finali

Art. 33 Trasparenza e protezione dati personali

Art. 34 Disposizioni finali e transitorie



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

ALLEGATO “ A.1”

Capo I – Disposizioni generali

Articolo 1

Contenuto e finalità del Regolamento

1. Il presente Regolamento, predisposto ai sensi dell'art. 35 del Decreto legislativo 30.3.2001, n. 165, disciplina le modalità, i requisiti e le procedure di accesso all'impiego presso il Comune di Trapani (di seguito “Comune”) con rapporti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, con occupazione piena o a part-time, nel rispetto dei principi e della normativa vigente in materia, nonché lo sviluppo professionale del personale dipendente del Comune.
2. Il Comune nello svolgimento dei concorsi/selezioni pubbliche persegue gli obiettivi della rapidità, trasparenza ed economicità nelle varie fasi della procedura anche in collaborazione con soggetti esterni.

Articolo 2

Piano Triennale dei Fabbisogni del personale

1. La Giunta Comunale approva annualmente il piano triennale dei fabbisogni del personale integrato nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione.
2. Il piano triennale dei fabbisogni di personale viene approvato dalla Giunta Comunale, in base alle indicazioni formulate dal Comitato di Direzione ai sensi del vigente Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi in relazione agli obiettivi ed alle competenze loro assegnati, nel rispetto dei vincoli e dei criteri indicati dagli organi di governo dell'Ente.
3. Il documento di programmazione del fabbisogno di personale, costituisce atto fondamentale per la determinazione delle risorse umane, sia interne che esterne, da acquisire o utilizzare, in funzione dei servizi erogati e da erogare, in rapporto agli obiettivi fissati nell'ambito della pianificazione gestionale, da attivare nel triennio di riferimento.
4. Il Piano occupazionale stabilisce, nella misura non superiore al cinquanta per cento, i posti da ricoprire per i quali può operare la riserva di cui all'art. 24 del Decreto legislativo 27.10.2009, n. 150, in favore del personale interno secondo i criteri stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi nazionali vigenti. Tale riserva è finalizzata al riconoscimento e alla valorizzazione delle competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze dell'Amministrazione.
5. Nello stesso piano dovranno essere individuati i posti per cui avviare le relative procedure di assunzione distinti per Area contrattuale e profilo professionale, oltre agli eventuali altri elementi di legge.

Articolo 3

Competenze

1. Gli atti di gestione inerenti alle procedure di assunzione, per i quali non sia prevista la competenza di un diverso organo, sono di competenza del Settore competente in materia di personale, il quale, in particolare, provvede:
 - a) ad approvare il bando di concorso o l'avviso di selezione;
 - b) a nominare la Commissione esaminatrice salvo incompatibilità;
 - c) ad analizzare le domande dei candidati;
 - d) alla verifica delle dichiarazioni rese dai candidati circa il possesso dei requisiti e dell'osservanza delle condizioni prescritte dalla legge, dal presente regolamento e dall'avviso di



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

concorso/selezione;

e) all'eventuale perfezionamento e/o regolarizzazione delle domande di ammissione in relazione alle diverse ipotesi previste nel presente regolamento, sia con riferimento alla fase di ammissione alle prove, nonché a quella preliminare all'approvazione della graduatoria;

f) all'adozione dell'atto di ammissione o esclusione dei candidati;

g) a trasmettere copia del provvedimento di ammissione/esclusione dei candidati al Presidente della Commissione esaminatrice;

h) ad approvare la graduatoria di merito così come rassegnata dalla Commissione esaminatrice.

Articolo 4

Modalità di accesso

1. L'accesso al rapporto di lavoro subordinato nei diversi profili professionali del Comune sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, a orario pieno o parziale, avviene con le seguenti modalità:

a) mobilità esterna volontaria/obbligatoria ai sensi, rispettivamente, degli artt. 30 e 34 bis del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165;

b) procedure selettive pubbliche:

→ concorso pubblico per esami;

→ concorso pubblico per titoli ed esami;

→ corso-concorso;

c) progressione di carriera nei casi e nei modi eventualmente previsti dalla legge, dai contratti collettivi nazionali e Regolamenti interni già vigenti nell'Ente (progressioni verticali);

d) avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento, tenute dagli uffici circoscrizionali del lavoro, che siano in possesso del solo requisito della scuola dell'obbligo ovvero del titolo di studio richiesto dalla normativa vigente al momento della richiesta di avviamento, fatti salvi eventuali ulteriori requisiti prescritti per specifiche professionalità;

e) assunzione obbligatoria dei soggetti disabili di cui alla Legge 12 marzo 1999 n. 68 e ss.mm.ii., che può avvenire o tramite chiamate numerica ovvero attraverso la stipula di convenzioni;

f) mediante utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti di altri enti/amministrazioni pubbliche solo nei casi previsti e consentiti dalle leggi vigenti e nel rispetto delle modalità e delle procedure già previste dal vigente Regolamento interno comunale per l'utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi approvate da altri Enti pubblici.

g) mediante stabilizzazione del personale precario in possesso dei requisiti dettati dall'art. 35 del d. lgs. 165/2001 e delle specifiche leggi in materia e dei Regolamenti vigenti nell'Ente.

Capo II - Accesso alla selezione

Articolo 5

Accesso per mobilità volontaria da e verso altri enti

1. Ai sensi dell'art. 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, l'Ente può ricoprire posti vacanti mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa Area contrattuale e allo stesso profilo professionale o analogo in servizio a tempo indeterminato presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. L'autorizzazione alla mobilità in uscita è deliberata dalla Giunta comunale, previo parere del dirigente responsabile della struttura organizzativa ove è incardinato il dipendente oggetto della procedura e disposta materialmente dal dirigente competente in materia di organizzazione e gestione del personale,



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

2. I posti da coprire mediante mobilità volontaria in entrata sono individuati dalla Giunta Comunale attraverso i documenti di programmazione del fabbisogno di personale di cui al precedente art. 2.

3. La procedura viene avviata a seguito di pubblicazione di apposito avviso pubblico predisposto dal Dirigente competente in materia di organizzazione e gestione del personale. L'avviso deve essere pubblicato, per almeno 30 giorni, presso il portale INPA, all'Albo Pretorio e sul sito Internet dell'Ente, Amministrazione trasparente.

4. Costituiscono requisiti generali per la partecipazione alla procedura di mobilità in entrata:

a) nulla osta preventivo alla mobilità dall'Ente di appartenenza del candidato o attestazione dell'Amministrazione di appartenenza che l'assenso non è previsto ai sensi dell'art. 30, comma 1 del D.lgs 165/2001.

b) appartenenza del dipendente alla stessa Area contrattuale e allo stesso profilo professionale o analogo della figura messa a bando.

5. In relazione al reclutamento di particolari figure professionali l'avviso pubblico potrà prevedere requisiti di partecipazione ulteriori rispetto ai requisiti generali di cui al comma precedente, anche con riferimento all'eventuale introduzione di un limite di età, se necessario.

6. L'avviso pubblico dovrà indicare:

a) l'Area contrattuale ed il profilo professionale del posto da coprire, nonché, ove necessario, l'eventuale specificazione delle mansioni da svolgere;

b) la struttura organizzativa di destinazione;

c) i requisiti generali richiesti per la partecipazione alla procedura di mobilità;

d) gli eventuali ulteriori requisiti specifici richiesti per il posto da coprire;

e) le modalità di svolgimento del colloquio ed i relativi criteri di valutazione e punteggi secondo quanto stabilito dai successivi commi 10 e seguenti;

f) il termine entro il quale devono pervenire le domande dei candidati. Tutti i requisiti di partecipazione devono essere inderogabilmente posseduti entro la data di scadenza dell'avviso pubblico di mobilità.

7. Nella domanda di partecipazione i candidati dovranno dichiarare:

a) le proprie generalità;

b) il possesso dei requisiti generali per la partecipazione alla procedura, nonché il possesso dei requisiti specifici eventualmente richiesti dall'avviso pubblico;

c) l'Ente di appartenenza, l'Area contrattuale ed il profilo professionale posseduto;

d) l'impegno a permanere nel Comune di Trapani per un termine non inferiore a cinque anni dalla cessione del contratto, e a non richiedere il trasferimento, per qualunque causa, presso altro ente.

8. Alla domanda dovrà essere, inoltre, allegato il curriculum vitae del candidato reso nella forma della dichiarazione sostitutiva, nonché ogni altro elemento ritenuto utile a rappresentare e descrivere capacità, attitudini ed esperienza professionale acquisite. Il curriculum dovrà dare anche evidenza della valutazione della prestazione individuale resa dal candidato presso l'Ente di provenienza negli ultimi tre anni antecedenti l'avviso pubblico di mobilità.

9. L'Ente non tiene in considerazione le domande di mobilità pervenute al di fuori delle procedure disciplinate dal presente articolo.

10. La scelta del candidato avviene mediante un colloquio davanti ad una commissione di selezione composta anche dal dirigente (o suo sostituto) della struttura organizzativa ove è incardinato il posto da coprire, assistito dal dirigente competente in materia di organizzazione e gestione del personale o da un suo delegato. Il bando può prevedere anche la valutazione di titoli il cui punteggio si somma a quello del colloquio.

11. Il colloquio è preordinato alla verifica delle capacità, delle attitudini e dell'esperienza professionale acquisite dai candidati presso gli enti di appartenenza, con particolare riferimento alle funzioni assegnate alla figura professionale da coprire. A tal fine la commissione si avvale delle informazioni contenute nei curricula prodotti dai candidati all'atto della presentazione della domanda di mobilità.

12. All'esito dei colloqui la Commissione esprime un giudizio di idoneità o non idoneità dei



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

candidati ed assegna a ciascuno di essi un punteggio corredato da una sintetica motivazione, formulando la conseguente graduatoria.

Articolo 6

Requisiti generali e speciali di assunzione

1. Per accedere agli impieghi presso il Comune di Trapani, mediante qualsivoglia procedura selettiva, è richiesto il possesso dei seguenti requisiti:

a) Requisiti generali:

- possedere la cittadinanza italiana o il possesso dei requisiti previsti dall'art. 38, commi 1 e 2 e 3 bis del D.lgs 165/2001.
- avere un'età non inferiore agli anni 18; eventuali limiti massimi di età possono essere previsti in relazione alla natura del servizio o ad oggettive necessità dell'Amministrazione da stabilirsi di volta in volta all'atto dell'approvazione del bando;
- possedere l'idoneità fisica in relazione al posto da ricoprire il cui accertamento il Comune ha facoltà di disporre in qualsiasi momento, anche preliminarmente alla costituzione del rapporto di lavoro;
- regolarità di posizione nei confronti degli obblighi di leva, limitatamente a coloro che ne sono soggetti;
- avere il godimento dei diritti civili e politici in Italia o nello Stato di appartenenza. Per i candidati non cittadini italiani e non titolari dello status di rifugiato o di protezione sussidiaria il predetto godimento è riferito al Paese di cittadinanza.
- avere il possesso del titolo di studio richiesto dal bando per accedere al concorso e dei titoli esperienziali eventualmente richiesti
- non essere destinatari di provvedimenti di esclusione dall'elettorato politico attivo.
- non essere destinatari di provvedimenti di risoluzione di precedenti rapporti di impiego costituiti con pubbliche amministrazioni a causa di destituzione o dispensa per insufficiente rendimento o licenziati per motivi disciplinari ovvero per decadenza a seguito di produzione di documenti falsi o affetti da invalidità insanabile;
- assenza di condanne penali con sentenza passata in giudicato che, salvo riabilitazione, impediscano, ai sensi delle vigenti disposizioni, la costituzione e/o il mantenimento del rapporto di impiego con la pubblica amministrazione.

b) Limitatamente ai profili professionali relativi all'attività di Vigilanza, è richiesto il possesso dei seguenti ulteriori requisiti:

- non essere stati riconosciuti "obiettori di coscienza". Coloro che sono stati ammessi al servizio civile devono essere stati collocati in congedo da almeno 5 anni e aver rinunciato definitivamente allo status di obiettore di coscienza, avendo presentato dichiarazione presso l'Ufficio Nazionale per il Servizio Civile, così come previsto dall'art. 636 del D.Lgs. n. 66/2010 ("Codice dell'ordinamento militare");
- non aver subito condanna a pena detentiva per delitto non colposo o non essere stato sottoposto a misura di prevenzione;
- non essere stato espulso dalle Forze Armate o dai Corpi militari organizzati.

2. I requisiti prescritti di cui al comma 1 devono essere posseduti sia alla data di scadenza del termine stabilito nel bando di concorso per la presentazione della domanda di ammissione, sia al momento della sottoscrizione del contratto di lavoro.



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

Articolo 7

Titoli di studio

1. I titoli di accesso dall'esterno sono previsti dalla legge. L'equipollenza dei titoli di studio è soltanto quella prevista dal legislatore e non è suscettibile di interpretazione analogica. Spetta al candidato l'onere di dimostrare l'equipollenza del titolo di studio richiesto dal bando.

Articolo 8

Responsabile della procedura concorsuale

1. Per ogni procedimento concorsuale/selettivo, a prescindere dalle modalità operative, viene designato, se già non individuato sulla base della vigente articolazione organizzativa ovvero previsto da norma regolamentare, il responsabile della procedura concorsuale/selettiva.

Capo III – Procedimento concorsuale

Articolo 9

Il concorso pubblico

1. Il concorso pubblico consiste nel giudizio comparativo degli aspiranti ai posti messi a concorso, attraverso la valutazione delle prove svolte e, nei concorsi per titoli ed esami, anche dei titoli prodotti da ciascun concorrente.
2. Il procedimento si apre con l'indizione del concorso e l'approvazione del relativo bando e si conclude con l'approvazione degli atti rassegnati dalla Commissione esaminatrice e della relativa graduatoria di merito.
3. Il procedimento concorsuale è unico anche quando fra i posti disponibili ve ne siano di riservati a determinate categorie.

Articolo 10

Corso-Concorso

1. Il corso-concorso consiste in un procedimento concorsuale preceduto da corso finalizzato alla formazione specifica dei candidati.
2. Per tale tipologia sono richiesti i requisiti di partecipazione e sono osservate le medesime regole stabilite per altre procedure selettive, ivi comprese quelle in materia di riserva di posti al personale interno. Il bando nella procedura di corso-concorso può:
 - prevedere una o più prove selettive dirette ad individuare i candidati da ammettere al corso ed una o più prove finali;
 - stabilire lo svolgimento durante il corso di prove di idoneità intermedie o di altri momenti di verifica ritenuti idonei, anche affidandone la responsabilità ai docenti dei singoli moduli formativi.
3. Il numero dei candidati ammessi a ciascun corso deve essere comunque superiore di almeno il 20% dei posti messi a concorso.
4. Al termine del corso la Commissione esaminatrice procederà ad esami scritti ed orali con predisposizione della graduatoria di merito per il conferimento dei posti.
5. I titoli valutabili ai fini dell'ammissione al corso, nonché il programma, la durata, lo svolgimento e le prove finali sono stabiliti con apposito provvedimento del responsabile della



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

procedura di concorso. La Commissione, nominata ai sensi dell'art. 3, sarà composta da docenti, da scegliersi tra dirigenti o funzionari della pubblica amministrazione di area non inferiore a quella dei funzionari, in servizio o in quiescenza, il cui numero può variare da un minimo di tre ad un massimo di cinque. I componenti della commissione esaminatrice non possono svolgere, pena la decadenza e salva l'eventuale responsabilità disciplinare, attività di docenza a qualsiasi titolo, nei confronti dei singoli candidati. Possono, tuttavia, essere appositamente incaricati dal Comune di tenere lezioni sulle materie previste dal bando di concorso nell'ambito della procedura di corso-concorso. Alle prove finali sono ammessi gli iscritti al corso che non avranno fatto registrare assenze superiori al 30 per cento delle ore programmate.

6. Per tutto quanto non previsto nel presente articolo si applicano le procedure ed i criteri del concorso pubblico previsti nel presente Regolamento.

Articolo 11

Riserve e preferenze

1. Si ha riserva di posti quando s'instaura un diritto all'assunzione qualora il soggetto che ne fruisce abbia conseguito l'idoneità indipendentemente dalla collocazione nella graduatoria degli idonei. Nei pubblici concorsi, le riserve di posti in favore di particolari categorie di cittadini, comunque denominate, non possono complessivamente superare la metà dei posti messi a concorso.

2. Nei concorsi pubblici e nelle selezioni pubbliche di cui alla legge operano le riserve previste dalla normativa in vigore al momento dell'indizione del concorso.

3. La preferenza opera in situazione di parità di punteggio.

4. Nella formazione della graduatoria finale, dopo la valutazione delle prove d'esame e dei titoli, devono essere applicate le riserve e le preferenze previste dalla legge (ex art. 5 del D.P.R. n. 487/1994)

5. Il Comune di Trapani, nel rispetto della propria programmazione triennale del fabbisogno, nonché del limite massimo complessivo del 50 per cento delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni ovvero di contenimento della spesa di personale può avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico:

a) con riserva dei posti, nel limite massimo del 40 per cento di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione del bando, abbiano maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze del Comune di Trapani, nonché una riserva pari al 10 per cento dei posti messi a concorso in favore delle persone con disabilità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, restando ferme le tutele già stabilite dalla citata legge n. 68 del 1999 in materia di assunzioni obbligatorie e relative riserve))

b) nei concorsi per titoli ed esami, prevedere apposito punteggio aggiuntivo non superiore al 10% del punteggio massimo conseguibile, fermo restando il limite di cui all'art. 20, comma 1, per promuovere la valorizzazione dell'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lettera a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di contratto di lavoro flessibile nell'amministrazione che emana il bando, incluse le figure dirigenziali.

6. Il Comune può prevedere, nel limite dei posti disponibili della propria vigente dotazione organica e in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni, nell'ambito del pubblico concorso per il reclutamento di personale dirigenziale, una riserva di posti non superiore al 50 per cento da destinare al proprio personale in servizio a tempo indeterminato e che abbia maturato con pieno merito almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi cinque anni e che sia stato selezionato a tempo determinato con qualifica dirigenziale previo esperimento di procedure selettive e comparative a evidenza pubblica, o al personale non dirigenziale che sia



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

in servizio a tempo indeterminato per lo stesso periodo di tempo.

Articolo 12

Indizione del concorso e contenuti del bando

1. Il concorso viene indetto con determinazione assunta dal Responsabile del Settore competente in materia di personale; contestualmente viene approvato il relativo bando, da considerare quale *lex specialis*, con le prescrizioni desunte dal presente regolamento.
2. Le prescrizioni dettate dal bando sono vincolanti per chiunque sia coinvolto nel procedimento concorsuale.
3. Il bando di concorso deve contenere, oltre a tutte le informazioni e richieste ritenute opportune:

a) il termine di presentazione della domanda (che non può essere inferiore a 10 e superiore a 30 giorni) dalla pubblicazione del bando sul Portale www.InPA.gov.it di cui all'art. 35-ter del D. Lgs. n. 165/2001, nonché le modalità di presentazione della stessa mediante la compilazione del format di candidatura attraverso il medesimo Portale, seguendo le modalità dallo stesso indicate;

b) i requisiti generali richiesti per l'assunzione ed i requisiti specifici eventualmente richiesti dalla specifica posizione da coprire;

c) il numero e la tipologia delle prove previste, ivi compreso l'accertamento della conoscenza di almeno una lingua straniera ai sensi dell'art. 37, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nonché la struttura delle prove stesse, le materie e competenze oggetto di verifica - ivi incluse le capacità comportamentali, comprese quelle relazionali, e le attitudini - i punteggi attribuibili (punteggio massimo ottenibile), le modalità per la loro definizione ed il punteggio minimo richiesto per l'ammissione a eventuali successive fasi concorsuali e per il conseguimento dell'idoneità. Nelle procedure concorsuali per l'accesso alla dirigenza in aggiunta all'accertamento delle conoscenze delle materie disciplinate dal D.P.R. n. 487/1994, i bandi definiscono gli ambiti di competenza da valutare e prevedono la valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali, anche attraverso prove, scritte e orali, finalizzate alla loro osservazione e valutazione comparativa, definite secondo metodologie e standard riconosciuti (art. 28, c. 1-bis, D. Lgs. n. 165/2001).

c-bis) l'eventuale previsione di forme di preselezione ed i loro criteri generali;

c-ter) il diario e la sede delle prove d'esame, ovvero le modalità per la loro successiva comunicazione ai candidati tramite il portale www.InPA.gov.it ed in apposita sezione del sito web del Comune;

d) i titoli stabiliti nel bando che danno luogo a precedenza o a preferenza a parità di punteggio diversi da quelli di cui all'art. 5 del D.P.R. 16 giugno 2023 n. 82, rispetto a questi anche prioritari, e comunque strettamente pertinenti ai posti banditi;

e) il numero e le percentuali dei posti riservati al personale interno, in conformità alle normative vigenti nei singoli comparti, nonché i termini e le modalità di presentazione dei titoli che consentono di concorrere ai posti riservati;

e-bis) il numero e le percentuali dei posti riservati in base a disposizioni di legge a favore di determinate categorie di soggetti, ovvero, in alternativa, l'attestazione del rispetto della percentuale di riserva qualora la stessa risulti già rispettata dal Comune;

f) le misure per assicurare a tutti i soggetti con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) nelle prove scritte, la possibilità di sostituire tali prove con un colloquio orale o di utilizzare strumenti compensativi per le difficoltà di lettura, di scrittura e di calcolo, nonché di usufruire di un prolungamento dei tempi stabiliti per lo svolgimento delle medesime prove. A tal fine il bando di concorso prevede specifiche modalità di comunicazione preventiva da parte di chi ne abbia interesse;

f-bis) le modalità attraverso le quali i disabili possono comunicare al Comune l'eventuale



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

necessità

di ausili per consentire ai soggetti suddetti di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri (cfr. art. 16, legge n. 68/1999), nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi (cfr. art. 20, legge n. 104/1992);

g) il numero dei posti messi a concorso, l'area ed il profilo professionale eventuale, nonché la sede di prevista assegnazione;

h) le misure di carattere organizzativo rivolte ad assicurare la partecipazione alle prove, senza pregiudizio alcuno, alle candidate che risultino impossibilitate al rispetto del calendario previsto dal bando a causa dello stato di gravidanza o allattamento, anche attraverso lo svolgimento di prove asincrone e, in ogni caso, la disponibilità di appositi spazi per consentire l'allattamento. In nessun caso il ricorrere di tali condizioni può compromettere la partecipazione al concorso. A tal fine il bando di concorso prevede specifiche modalità di comunicazione preventiva da parte di chi ne abbia interesse. Per l'ammissione ad eventuali prove fisiche il Comune può richiedere la produzione di certificazione sanitaria attestante l'idoneità della candidata al loro svolgimento;

i) la forma contrattuale di assunzione ed il trattamento economico connesso;

l) le percentuali di personale in servizio nel Comune appartenente alle categorie riservatarie, nonché della rappresentatività di genere nello stesso Ente, riferita alle categorie dei posti messi a concorso, calcolata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente;

m) l'eventuale clausola esplicita e motivata con la quale è stabilito che l'assenza della vista è causa di inidoneità e di esclusione dalla selezione, ai sensi della legge 28 marzo 1991, n. 120;

n) l'importo e le modalità di versamento della tassa di concorso, ove prevista;

o) l'informativa sul trattamento dei dati personali dei candidati ai sensi del Regolamento UE 2016/679;

p) ogni altra informazione utile ai fini della specificità della selezione o richiesta da leggi o regolamenti.

q) l'obbligo del candidato assunto a permanere nella sede del Comune per un periodo di 5 anni.

4. Salva diversa disposizione del bando, i requisiti previsti per la partecipazione alla selezione ed i titoli utili devono essere posseduti sia alla data di presentazione delle domande sia all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro.

5. Il bando di concorso è pubblicato nel Portale unico del reclutamento www.InPA.gov.it, oltre che all'Albo Pretorio comunale e sul sito internet istituzionale dell'Ente – Amministrazione trasparente. La pubblicazione delle procedure di reclutamento sul sito istituzionale del Comune e sul Portale unico del reclutamento esonera dall'obbligo di pubblicazione delle selezioni pubbliche nella Gazzetta Ufficiale.

6. Per esigenze di pubblico interesse e con provvedimento motivato, il dirigente competente per il servizio del Personale può procedere:

- alla riapertura del termine fissato nel bando per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione, ove già scaduto, ovvero alla relativa proroga, ove non ancora scaduto. Restano valide le domande già presentate, con facoltà per i candidati di procedere, entro il nuovo termine, ad integrare detta documentazione;
- alla rettifica o all'integrazione del bando. Nel caso in cui la modifica del bando riguardi i requisiti di accesso o le prove d'esame, il provvedimento prevede, a seconda dei casi, la riapertura o la proroga del termine per la presentazione delle domande;
- alla revoca o all'annullamento d'ufficio del bando in qualsiasi momento della procedura selettiva.

Sono inoltre indicate le modalità di restituzione della tassa di partecipazione, ove prevista.

7. Il bando deve prevedere, inoltre, la possibilità, per il candidato, di modificare o integrare la domanda fino alla data di scadenza del bando, anche se già precedentemente inviata; in tal caso sarà presa in considerazione esclusivamente l'ultima domanda presentata in ordine di tempo.



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

Art. 13

Domanda di partecipazione

1. Gli interessati possono partecipare alla selezione esclusivamente previa registrazione nel Portale unico del reclutamento, secondo quanto previsto dall'art. 35-ter, D. Lgs. n. 165/2001, e dall'art. 4 del D.P.R. n. 487/1994, secondo le procedure di accesso al portale www.InPA.gov.it. In caso di malfunzionamento parziale o totale del Portale InPA, attestato da apposito avviso pubblicato sul medesimo Portale ed accertato dal Comune, tale da impedire ai candidati l'utilizzo dello stesso per la presentazione della domanda di partecipazione o dei relativi allegati, il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione sarà prorogato per un periodo di tempo corrispondente alla durata del malfunzionamento.
2. Il bando prevede e disciplina le modalità e il termine perentorio per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione. Non sono considerate valide le domande di partecipazione alla selezione redatte, presentate o inviate con modalità diverse da quelle pervenute attraverso il Portale InPA e quelle compilate in modo difforme od incompleto rispetto a quanto indicato nel bando di concorso.
3. Nel modulo di presentazione della domanda il candidato deve dichiarare, a pena di esclusione, negli appositi spazi, sotto la propria personale responsabilità, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445, e consapevole delle sanzioni penali previste dall'art. 76 dello stesso D.P.R. per le ipotesi di falsità in atti e di dichiarazioni mendaci e della conseguente decadenza dei benefici eventualmente conseguiti, i dati, i requisiti ed i titoli richiesti dalla procedura. Salvo quanto stabilito dal bando di concorso, tutta la documentazione eventualmente occorrente a supporto delle dichiarazioni rese, deve essere caricata sul Portale al momento della compilazione della domanda e prima del suo inoltro.

Art. 14

Comunicazioni ai candidati

1. Ogni comunicazione ai candidati concernente la selezione, compreso il calendario delle relative prove e del loro esito, l'elenco dei candidati ammessi, il relativo punteggio e l'eventuale convocazione ad una prova successiva, è effettuata attraverso il Portale InPA, oltre che sul sito istituzionale del Comune, in apposita sezione indicata nel bando. Le date e i luoghi di svolgimento delle prove sono resi disponibili sul Portale, con accesso da remoto attraverso l'identificazione del candidato, almeno quindici giorni prima della data stabilita per lo svolgimento delle stesse. Eventuali modifiche delle date e dei luoghi di svolgimento delle prove, così come già indicate nel bando, sono comunicate sul Portale InPA e sul sito istituzionale del Comune entro un congruo termine per lo svolgimento delle stesse. La pubblicazione delle varie comunicazioni come sopra indicato, ha valore di notifica a tutti gli effetti e, pertanto, sarà cura dei candidati prenderne visione e presentarsi all'indirizzo, nei giorni e nell'ora indicati, muniti di idoneo documento d'identità.
2. Sul Portale e sul proprio sito istituzionale il Comune pubblica uno specifico avviso indicando il termine perentorio entro il quale i concorrenti che hanno superato la prova orale devono far pervenire allo stesso Ente la documentazione digitale attestante il possesso dei titoli di riserva, preferenza e precedenza, indicati nella domanda, se non ne è già stata richiesta l'allegazione alla medesima domanda in termini perentori. Tale documentazione non è prodotta e comunque non può essere richiesta nei casi in cui l'amministrazione ne sia già in possesso o ne possa disporre facendo richiesta ad altre amministrazioni.
3. Nel caso di istanza per accesso agli atti e di accesso civico generalizzato, gli obblighi di comunicazione ai contro interessati di cui all'art. 3, c. 1, D.P.R. 12 aprile 2006 n. 184, e all'art. 5,



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

c. 5, D. Lgs. 14 marzo 2013 n. 33, sono assolti dal Comune mediante pubblicazione di un apposito avviso sul Portale InPA.

Art. 15

Ammissione alla selezione

1. Il Comune esamina le domande pervenute e dispone l'ammissione dei candidati alla selezione. Non può tenersi conto delle iscrizioni che non contengono tutte le indicazioni circa il possesso dei requisiti richiesti per la registrazione al Portale InPA o dal bando di concorso.
2. Tutte le domande pervenute entro il termine indicato nel bando di concorso sono quindi preliminarmente esaminate dal servizio di gestione del Personale, ai fini dell'accertamento dei requisiti di ammissibilità, procedendo alla verifica circa la loro conformità al contenuto del bando ed all'eventuale esclusione dei candidati nel caso di accertata non conformità. Determinano l'esclusione dalla procedura selettiva:
 - il mancato possesso dei requisiti richiesti per l'ammissione alla selezione, intendendosi anche quelli non contenuti nella dichiarazione sostitutiva di certificazione/atto notorio.
 - la presentazione della domanda oltre i termini previsti;
 - la presentazione della domanda con una modalità diversa da quelle previste dall'art. 13.
 - l'eventuale mancata regolarizzazione della domanda entro il termine fissato dal Comune. Nel caso di vizi sanabili della domanda di partecipazione è disposta l'ammissione con riserva dei candidati, a condizione che gli stessi provvedano a regolarizzare la medesima domanda nei termini perentori che verranno loro comunicati, tenuto conto dei tempi di espletamento della procedura di selezione.
3. L'esclusione dal concorso per difetto dei requisiti prescritti dal bando di concorso può essere disposta in ogni momento, con provvedimento motivato.
4. Ferme restando le conseguenze sotto il profilo penale, civile, amministrativo delle dichiarazioni false o mendaci, ai sensi degli articoli 75 e 76 del decreto del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, ivi compresa la perdita degli eventuali benefici conseguiti sulla base di dichiarazioni non veritiere, il Comune verifica, anche a campione, la veridicità delle dichiarazioni rilasciate dai vincitori della procedura. Il Comune si riserva comunque la facoltà di accertare in ogni momento della procedura la veridicità delle dichiarazioni sostitutive effettuate dai candidati ammessi e di disporre con provvedimento motivato la relativa esclusione per difetto dei requisiti prescritti.
5. La pubblicazione sul Portale InPA del provvedimento di ammissione ed esclusione dei candidati vale quale comunicazione ai candidati stessi a tutti gli effetti, ivi compresa la decorrenza dei termini per le eventuali impugnazioni.
6. L'elenco dei candidati ammessi/esclusi al concorso è trasmesso al Presidente della Commissione esaminatrice.

Capo III – Commissione esaminatrice

Art. 16

Composizione della Commissione di concorso

1. La commissione esaminatrice è composta da esperti di provata competenza nelle materie di concorso scelti tra i dipendenti del Comune inquadrati in aree o qualifiche almeno pari a quella messa a selezione e fra docenti e soggetti non legati da rapporto d'impiego con l'Ente, che non



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

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; a tal fine nella seduta di insediamento è resa dai nominati specifica dichiarazione scritta.

In relazione alla tipologia di figura professionale oggetto della selezione, il Comune può incaricare membri esterni scelti fra:

- docenti ed esperti nelle materie oggetto della selezione, componente sempre presente qualora la selezione abbia per oggetto un profilo professionale caratterizzato da elevata specializzazione;
- esperti nella valutazione delle capacità, attitudini, motivazioni individuali e dello stile comportamentale;
- esperti in competenze digitali e trasversali in ambito di comunicazione e gestione del personale.

Della commissione può fare parte, all'occorrenza, uno specialista in psicologia e risorse umane.

2. La commissione è nominata dal Segretario generale o dal Dirigente del servizio di gestione del personale. E' composta da un minimo di tre componenti ed è in ogni caso costituita da un numero dispari di componenti. Possono essere nominati componenti supplenti; i supplenti intervengono alle sedute della commissione nelle ipotesi di impedimento grave e documentato degli effettivi.

In ogni caso nella composizione delle commissioni esaminatrici si applica il principio della parità di genere, secondo quanto previsto dall'art. 57, c. 1, lett. a), D. Lgs. n. 165/2001.

Il presidente è scelto fra il personale dirigenziale appartenente al Comune o ad altra amministrazione locale.

Per la raccolta di candidature a componente esterno di commissione il Comune può pubblicare specifici avvisi sul Portale InPA e/o sul proprio sito istituzionale.

3. I componenti della commissione possono essere scelti anche tra il personale in quiescenza che abbia posseduto, durante il servizio attivo, la qualifica richiesta per i concorsi. L'utilizzo del personale in quiescenza non è consentito se il rapporto di servizio è stato risolto per motivi disciplinari, per ragioni di salute o per decadenza dall'impiego comunque determinata e, in ogni caso, qualora la decorrenza del collocamento a riposo risalga a oltre un triennio dalla data di pubblicazione del bando di concorso.

4. Ai lavori della commissione partecipa un segretario verbalizzante, individuato fra i dipendenti dell'Ente con il medesimo provvedimento di nomina della commissione esaminatrice. In assenza del segretario i relativi compiti sono svolti da uno dei componenti della commissione scelto dal presidente.

5. Per i concorsi relativi a profili professionali di posizione giuridica di Area operatori esperti o superiori, per gli esami di lingua straniera e di conoscenza delle tecnologie informatiche, nonché per altre materie speciali, quando nessuno dei componenti della commissione esaminatrice abbia una preparazione su tali materie acquisita attraverso il proprio grado di istruzione, sono aggregati membri aggiunti le cui funzioni sono limitate alla valutazione delle specifiche capacità del candidato in ordine alla lingua o alla materia speciale: tale valutazione influisce sul giudizio complessivo della commissione.

6. I dipendenti nominati componenti della commissione, il cui rapporto di impiego si risolva per qualsiasi causa durante l'espletamento dei lavori, cessano dall'incarico, salvo conferma dell'amministrazione.

7. I componenti della commissione esaminatrice non possono svolgere, pena la decadenza e salva l'eventuale responsabilità disciplinare, attività di docenza a qualsiasi titolo, nei confronti dei singoli candidati. Possono, tuttavia, essere appositamente incaricati dal Comune di tenere lezioni sulle materie previste dal bando di concorso nell'ambito della procedura di corso-concorso.

8. I componenti della commissione esaminatrice, il segretario e il personale di supporto sono tenuti a mantenere il segreto sulle operazioni svolte in seno alla stessa e sulle determinazioni raggiunte.



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

9. La mancata partecipazione senza valida giustificazione a due sedute consecutive della commissione comporta la decadenza del componente dalla funzione. Il presidente della commissione segnala tempestivamente la circostanza al dirigente/incaricato di E.Q. del Servizio Personale, che provvede quanto prima alla sostituzione del componente informandone gli altri membri, facendo ricorso, ove già nominati, ai componenti supplenti. Nello stesso modo si provvede nel caso di sopraggiunta incompatibilità o di cessazione dall'incarico del commissario per qualsiasi ragione.

10. I criteri indicati nei precedenti commi si applicano anche per la nomina e composizione di eventuali sottocommissioni. Per specifiche esigenze organizzative possono essere costituiti appositi comitati di vigilanza ai quali si applica l'art. 9, c. 5, del D.P.R. n. 487/1994.

Art. 17

I lavori della Commissione di concorso

1. La commissione esaminatrice e/o le sottocommissioni svolgono i propri lavori in presenza; la commissione può deliberare di svolgere i lavori anche in modalità telematica, garantendo comunque

la sicurezza e la tracciabilità delle comunicazioni, nonché la riservatezza dell'intera procedura.

2. Prima dell'inizio delle prove concorsuali la commissione esaminatrice, considerato il numero dei

concorrenti, stabilisce la programmazione delle fasi endoprocedimentali che dovrà essere rispettata anche dalle eventuali sottocommissioni.

3. I componenti della commissione, presa visione dell'elenco dei partecipanti, sottoscrivono apposita dichiarazione circa la insussistenza di situazioni di incompatibilità tra essi e i concorrenti, ai sensi dell'articolo 51 c.p.c.

4. La commissione nella prima riunione stabilisce i criteri e le modalità di valutazione delle prove concorsuali, da formalizzare nei relativi verbali, al fine di assegnare i punteggi attribuiti alle singole prove. Nelle selezioni per titoli ed esami, nella stessa riunione la commissione, in conformità a quanto indicato dal bando di concorso, stabilisce altresì i criteri e le modalità di valutazione dei titoli.

5. Per le prove dirette all'accertamento della conoscenza dell'uso delle applicazioni informatiche e delle lingue straniere, la commissione può essere integrata con membri aggiunti esperti in dette materie. Salvo diversa disposizione del bando, la valutazione di dette materie si risolve in un giudizio di idoneità o di non idoneità del candidato, che non concorre ad integrare il punteggio finale delle prove. A tal fine i membri aggiunti propongono la valutazione del candidato alla commissione esaminatrice, che rimane l'unica responsabile della valutazione stessa.

6. La commissione esaminatrice comunica i risultati delle prove ai candidati all'esito di ogni sessione di concorso secondo quanto previsto dal precedente art. 14.

7. Per le attività valutative e decisorie la commissione esaminatrice opera sempre con l'intervento di tutti i suoi componenti ed a votazione palese. La commissione delibera a maggioranza dei componenti, salvo che per l'assegnazione dei punteggi relativi alle prove d'esame: ogni commissario dispone di tutto il punteggio previsto; il punteggio da assegnare ad ogni prova è determinato dalla media dei voti attribuiti da ciascun commissario.

8. Di tutte le operazioni di esame e delle deliberazioni prese dalla commissione esaminatrice viene redatto per ogni seduta un processo verbale sottoscritto da tutti i commissari e dal segretario.

9. La commissione esaminatrice trasmette al dirigente/incaricato di E.Q. del Servizio personale gli atti da approvare.



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

Art. 18

Compensi dei commissari

1. I compensi per i componenti delle commissioni e delle sottocommissioni di concorso e per i comitati di vigilanza e le segreterie dei concorsi, sono stabiliti con il provvedimento di cui all'art. 3, c. 13, della legge 19 giugno 2019 n. 56 (D.P.C.M. 24 aprile 2020, in G.U. 10 settembre 2020 n.225).

Capo IV - Valutazione dei titoli e prove d'esame

Art. 19

Tipologie dei titoli

1. Nelle selezioni per titoli ed esami:

1) il bando di concorso indica i titoli valutabili ed il punteggio massimo agli stessi attribuibile singolarmente e per categorie di titoli. Il bando specifica quali titoli sono richiesti ai fini dell'ammissione alla selezione e quali concorrono alla formazione della graduatoria finale;

2) i titoli devono essere individuati secondo un criterio di rilevanza e attinenza con le materie oggetto delle prove di esame e coerenti con il profilo professionale richiesto e le funzioni da svolgere;

3) la scelta dei titoli non deve risultare né sproporzionata rispetto ai requisiti richiesti per svolgere le funzioni relative al posto da ricoprire né discriminatoria e deve operare una giusta compensazione tra titoli di servizio ed altri titoli. Il bando può prevedere un limite al numero massimo dei titoli di servizio.

2. È possibile individuare quali titoli legalmente riconosciuti ai fini dell'ammissione alla fase successiva e/o ai fini della formazione del punteggio finale, i seguenti:

- titolo di studio di livello superiore a quello richiesto per l'ammissione;
- corsi di specializzazione o perfezionamento con attestati finali di partecipazione (o eventuale superamento del corso);
- dottorati di ricerca, master universitario di secondo livello o titolarità per almeno due anni di contratti di ricerca (preferibilmente richiesti per l'accesso a posizioni di elevata professionalità);
- abilitazioni e certificazioni;
- pubblicazioni.

Per la valutazione dei titoli, in sede di bando di concorso, può farsi riferimento, con il corretto adattamento e nei limiti temporali di validità, al Decreto del Presidente della Regione Sicilia del 5/04/2005 avente per oggetto "Criteri per la formazione delle graduatorie di merito nei concorsi per titoli di cui all'art. 49 della legge regionale del 5 novembre 2004 n.15", pubblicato sulla GURS parte I n. 18 del 29/04/2005 per le assunzioni nelle Aree degli Operatori e degli Operatori esperti e al Decreto della Regione Sicilia, Assessorato degli enti Locali del 3 febbraio 1992, avente ad oggetto: " Determinazione dei criteri per la valutazione dei titoli nei pubblici concorsi, ai sensi della legge regionale 30 aprile 1991, n. 12 " per le assunzioni nelle Aree degli istruttori e dei Funzionari.

3. Sono considerate esperienze professionali:

- le attività lavorative di qualunque tipologia svolte in modo meritevole. Per quanto riguarda attività svolte nella pubblica amministrazione, si considerano meritevoli quelle che hanno dato luogo a processi di valutazione conclusi con esito positivo . Nella valutazione relativa al servizio prestato le assenze per maternità, per allattamento e per paternità sono equiparate al servizio



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

effettivamente prestato e non possono in alcun modo comportare la decurtazione dei relativi punteggi (cfr. Art. 3, c. 5, D.P.R. n. 487/1994).

- le competenze professionali acquisite a seguito di specifiche esperienze lavorative, anche nell'ambito del servizio prestato.

In particolare, per ciò che riguarda le esperienze professionali occorre valutare l'attinenza alle funzioni del posto da ricoprire.

4. Per quanto riguarda le condizioni che danno luogo a riserva, precedenza/preferenza, è fatto espresso rinvio all'art. 5 del D.P.R. n. 487/1994 ed alle altre disposizioni di legge che le disciplinano.

Art. 20

Punteggio da attribuire ai titoli

1. Ai titoli non può essere attribuito un punteggio superiore al 30 per cento del punteggio complessivo attribuibile al candidato che si assume pari a 100.

2. Nel caso in cui i titoli siano richiesti per l'ammissione al concorso, la commissione procede al loro esame senza esprimere alcuna valutazione relativa al punteggio.

3. Nel caso in cui i titoli siano richiesti per la determinazione del punteggio finale, la loro valutazione in termini di punteggio è effettuata al superamento della prova orale come previsto dal successivo art.25, c.6, a condizione della previa determinazione dei criteri di valutazione di cui al precedente art. 17, c. 4.

4. La commissione può motivare la corrispondenza o meno del titolo in relazione ai criteri prestabiliti.

Art. 21

Lo svolgimento della selezione - Criteri generali

1. Le prove d'esame si distinguono in:

- a) prova scritta;
- b) prova pratica e/o attitudinale;
- c) prova orale.

La tipologia delle prove, le materie oggetto delle stesse e le relative modalità di svolgimento sono indicate dal bando di concorso.

2. Le selezioni per l'assunzione del personale non dirigenziale prevedono:

- a) l'espletamento di almeno una prova scritta, anche a contenuto teorico-pratico, e di una prova orale, comprendente l'accertamento della conoscenza di almeno una lingua straniera.

Le prove di esame sono finalizzate ad accertare il possesso delle competenze, intese come insieme delle conoscenze e delle capacità logico-tecniche, comportamentali nonché manageriali, per i profili che svolgono tali compiti, che devono essere specificate nel bando e definite in maniera coerente con la natura dell'impiego, ovvero delle abilità residue nel caso dei soggetti di cui all'art. 1, c. 1, legge n. 68/1999. Per profili iniziali e non specializzati, le prove di esame danno particolare rilievo all'accertamento delle capacità comportamentali, incluse quelle relazionali, e delle attitudini e sono finalizzate ad accertare il possesso delle competenze, intese come insieme delle conoscenze e delle capacità logico-tecniche, comportamentali nonché manageriali, per i profili che svolgono tali compiti.

Tali prove devono essere specificate nel bando e definite in maniera coerente con la natura dell'impiego;

a-bis) il numero delle prove d'esame e le relative modalità di svolgimento e correzione devono contemperare l'ampiezza e la profondità della valutazione delle competenze definite nel bando



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

con l'esigenza di assicurare tempi rapidi e certi di svolgimento del concorso orientati ai principi espressi;

b) l'utilizzo di strumenti informatici e digitali e, facoltativamente, lo svolgimento in videoconferenza della prova orale, garantendo comunque l'adozione di soluzioni tecniche che ne assicurino la pubblicità, l'identificazione dei partecipanti, la sicurezza delle comunicazioni e la loro tracciabilità, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e nel limite delle pertinenti risorse disponibili.

2. Nelle selezioni per l'accesso alla dirigenza, in aggiunta all'accertamento delle conoscenze delle altre materie disciplinate dal D.P.R. n. 487/1994, sono valutate le capacità, attitudini e motivazioni individuali, anche attraverso prove, scritte e orali, finalizzate alla loro osservazione e valutazione comparativa, definite secondo metodologie e standard riconosciuti.

3. Le procedure concorsuali si concludono di norma entro 180 giorni dalla data di conclusione delle prove scritte. L'inosservanza di tale termine è giustificata collegialmente dalla commissione esaminatrice con motivata relazione da inoltrare al dirigente del Servizio Personale. Il Comune pubblica sul proprio sito istituzionale il dato relativo alla durata effettiva di ciascuna selezione svolta.

4. L'identità di ogni candidato è accertata preliminarmente all'inizio di ciascuna prova dalla commissione. A tal fine ciascun candidato è tenuto a presentarsi con idoneo documento di identità.

5. Per i candidati con disabilità accertata ai sensi dell'art. 4, c. 1, della legge n. 104/1992, o con disturbi specifici di apprendimento accertati ai sensi della legge n. 170/2010, il Comune prevede che lo svolgimento delle prove concorsuali avvenga attraverso l'adozione di misure compensative stabilite dalla commissione esaminatrice nel rispetto di quanto previsto dall'art. 3, c. 4-bis, D.L. n. 80/2021, conv. dalla legge n. 113/2021. L'assegnazione di ausili e/o tempi aggiuntivi è determinata a insindacabile giudizio dalla commissione esaminatrice sulla scorta della documentazione esibita dall'interessato e dell'esame obiettivo di ogni specifico caso.

6. Il Comune assicura la partecipazione alle prove, senza pregiudizio alcuno, alle candidate che risultino impossibilitate al rispetto del calendario previsto dal bando a causa dello stato di gravidanza o allattamento, anche attraverso lo svolgimento di prove asincrone e, in ogni caso, la disponibilità di appositi spazi per consentire l'allattamento. In nessun caso il ricorrere di tali condizioni può compromettere la partecipazione al concorso. Per l'ammissione ad eventuali prove fisiche il Comune può richiedere la produzione di certificazione sanitaria attestante l'idoneità della candidata al loro svolgimento.

7. Al termine di ogni seduta di prova scritta e pratico-attitudinale, la commissione giudicatrice valuta gli elaborati e forma l'elenco dei candidati esaminati con l'indicazione dei punteggi conseguiti da ciascuno, che ne riceve comunicazione con le modalità di cui al precedente art. 14. L'elenco è pubblicato contestualmente sul sito del Comune nel rispetto della normativa sulla privacy.

8. Le prove selettive non possono aver luogo nei giorni di festività religiose rese note, ai sensi della legge di approvazione delle intese di cui all'art. 8, c. 3, della Costituzione, con decreto del Ministro dell'interno, nonché nei giorni festivi nazionali.

Art. 22

Punteggio delle prove

1. Per essere ammesso alla prova successiva il concorrente dovrà ottenere il punteggio seguente di:

- prova scritta: 14 su 20 esimi.
- prova pratica e/o attitudinale: 14 su 20 esimi;
- prova orale: 21 su 30 esimi



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

Nei casi in cui la prova pratica/attitudinale possa essere unificata alla prova orale, il punteggio massimo attribuibile a quest'ultima sarà pari a 50 ed, in questo caso, il punteggio minimo pari a 35.

In ragione dello specifico profilo professionale interessato dalla selezione il dirigente/incaricato di E.Q. dell'Area Risorse umane/Servizio Personale può motivatamente determinare limiti diversi.

Il mancato conseguimento del punteggio suddetto in una delle prove è causa di inidoneità del concorrente.

2. Il punteggio numerico assegnato dalla commissione come attribuito in applicazione dei criteri stabiliti nel bando di concorso, costituisce motivazione adeguata e sufficiente della valutazione di tutte le prove d'esame di cui al comma 1.

Art. 23

Prove scritte

1. La commissione prepara tre tracce per ciascuna prova scritta. Le tracce sono segrete, elaborate con modalità digitali e ne è vietata la divulgazione. La scelta della traccia da sottoporre ai candidati è effettuata tramite sorteggio ovvero con modalità casuali immediatamente prima dell'inizio della prova scritta, assicurando la riservatezza e l'integrità dell'intero procedimento.

2. Nell'orario prestabilito per ciascuna prova il presidente della commissione esaminatrice fa collocare i candidati in modo che non possano comunicare fra loro.

3. Il bando di concorso può prevedere che la redazione degli elaborati avvenga in modalità digitale attraverso la strumentazione fornita dal Comune per lo svolgimento delle prove. In caso di malfunzionamento della strumentazione informatica, che ritardi o impedisca lo svolgimento della prova ad uno o più candidati, la commissione concede un tempo aggiuntivo pari alla durata del mancato funzionamento. La commissione assicura che il documento salvato dal candidato non sia modificabile. Tutti i dispositivi forniti per lo svolgimento delle prove scritte devono essere disabilitati alla connessione internet.

4. Durante le prove scritte non è permesso ai concorrenti di comunicare tra loro verbalmente o per iscritto, ovvero di mettersi in relazione con altri, salvo che con gli incaricati della vigilanza o con i membri della commissione esaminatrice.

5. I candidati non possono portare carta da scrivere, appunti manoscritti, libri o pubblicazioni di qualunque specie; possono eventualmente consultare soltanto i testi di legge non commentati ed autorizzati dalla commissione, se previsti dal bando di concorso, ed i dizionari. Non è ammesso l'uso di telefoni cellulari, apparecchiature elettroniche e/o informatiche portatili od altri mezzi tecnologici per la ricezione o la diffusione a distanza di suoni e/o immagini. eventuale Non è consentito l'accesso ai locali dove si svolge la prova con le apparecchiature di cui al periodo precedente.

6. Il concorrente che contravviene alle disposizioni dei due commi precedenti o comunque abbia copiato in tutto o in parte lo svolgimento del tema, è escluso dal concorso. La commissione esaminatrice o il comitato di vigilanza curano l'osservanza delle disposizioni stesse ed hanno facoltà di adottare i provvedimenti necessari; a tale scopo, almeno due dei rispettivi membri devono trovarsi nella sala degli esami. Nel caso in cui risulti che uno o più candidati abbiano copiato, in tutto o in parte, l'esclusione è disposta nei confronti di tutti i candidati coinvolti. La mancata esclusione all'atto della prova non preclude che l'esclusione sia disposta in sede di valutazione delle prove medesime qualora emerga che vi sia stata violazione delle predette disposizioni.

7. Il Comune stabilisce adeguate misure organizzative e tecniche che assicurino l'univoca riconoscibilità ed al contempo riservatezza, fino alla attribuzione dei punteggi, degli elaborati di



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

ciascun candidato. Il riconoscimento dell'autore dell'elaborato deve essere comunque effettuato alla presenza dell'intera commissione a conclusione dell'esame e della valutazione di tutti gli elaborati dei concorrenti.

Art. 24

Prove pratiche e/o attitudinali

1. Le prove pratiche e/o attitudinali sono intese all'accertamento delle capacità, delle abilità e/o delle attitudini possedute dai candidati con riferimento ai contenuti professionali richiesti ai profili interessati dalla selezione.

2. Le prove possono consistere:

- a) in attività di elaborazione o di inserimento di dati, anche attraverso l'utilizzo di applicativi informatici;
- b) nell'utilizzo di strumentazione o di attrezzature, di macchine operatrici, di apparecchiature tecnologiche e materiali inerenti alle mansioni proprie del profilo interessato;
- c) nella realizzazione, integrazione o modifica di opere e/o manufatti;
- d) nella simulazione di situazioni tipiche nell'ambito delle mansioni proprie del profilo interessato, nelle quali il candidato è chiamato a svolgere interventi operativi;
- e) nell'accertamento delle capacità comportamentali, incluse quelle relazionali, e delle attitudini coerenti con la natura dell'impiego per il ruolo richiesto, intese come competenze trasversali.

Le prove di cui alle lett. d) ed e), in alternativa, possono essere richieste nella prova orale, integrandone il contenuto, anche nei casi in cui la selezione riguardi l'assunzione di funzionari o dirigenti. Con dette prove sono, altresì, accertate le attitudini a ricoprire il ruolo organizzativo oggetto della selezione, intese come le capacità di approcciare e gestire i problemi lavorativi, il contesto organizzativo e le relazioni interpersonali.

3. La commissione esaminatrice predispone le prove, a cui sottoporre tutti i candidati della giornata, prima dell'inizio delle stesse, stabilendo, altresì, i criteri e le modalità di valutazione.

4. La commissione procede alla consegna a ciascuno dei candidati presenti nei locali destinati allo svolgimento della prova d'esame del materiale occorrente per lo svolgimento della medesima prova.

5. Sono garantite pari condizioni a tutti i candidati per lo svolgimento della prova pratica, con riferimento ai materiali, macchinari e strumenti da utilizzare, ai tempi ed alle altre condizioni nelle quali viene svolta la medesima prova.

Art. 25

Prove orali

1. Le prove orali si svolgono in un'aula aperta al pubblico, di capienza idonea ad assicurare la massima partecipazione e, in caso di impossibilità a procedere in tal senso, lo svolgimento della prova può avvenire in videoconferenza, purché sia garantita comunque l'adozione di soluzioni tecniche che assicurino l'identificazione dei partecipanti, la regolarità e l'integrità della prova, la sicurezza delle comunicazioni e la loro tracciabilità, nel rispetto della normativa in materia di trattamento dei dati personali e, in ogni caso, la pubblicità della prova attraverso modalità digitali.

La commissione, immediatamente prima dell'inizio di ciascuna prova orale, determina i quesiti da porre ai singoli candidati per ciascuna delle materie di esame assicurando la riservatezza e l'integrità dell'intero procedimento. Tali quesiti sono proposti, previa estrazione a sorte, a ciascun candidato.

3. I candidati sono ammessi alla prova orale secondo l'ordine determinato dalla commissione esaminatrice che, di norma, è stabilito mediante sorteggio.



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

4. La commissione esaminatrice procede alla valutazione della prova di ciascun candidato al suo termine, in riunione riservata non aperta al pubblico. È facoltà della commissione esaminatrice aggiungere al voto un giudizio.

5. A fini di garantire la massima partecipazione il Comune può disporre, indicandolo nel bando di concorso, che la prova orale possa svolgersi in videoconferenza, anche su motivata richiesta del singolo candidato impossibilitato a partecipare, garantendo comunque l'adozione di soluzioni tecniche che ne assicurino la pubblicità, l'identificazione dei partecipanti, la sicurezza delle comunicazioni e la loro tracciabilità, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali. Ciascun componente della commissione deve dare atto dell'accertata corrispondenza tra il concorrente ed il soggetto presente in videoconferenza, con dichiarazione riportata in verbale. In caso di difficoltà di riconoscimento la commissione invita il concorrente ad un'ulteriore verifica e, in caso di impossibilità ad effettuare l'identificazione, procede all'esclusione del medesimo concorrente.

6. Gli esiti delle prove orali sono pubblicati al termine di ogni sessione giornaliera d'esame, con le modalità di cui all'art. 14. Successivamente all'espletamento delle prove orali la commissione effettua la valutazione dei titoli, che, di norma, deve concludersi entro trenta giorni dall'ultima sessione delle prove orali.

Art. 26

Votazione conclusiva e graduatoria

1. La votazione complessiva è determinata sommando il voto conseguito nella valutazione dei titoli al voto complessivo riportato nelle prove d'esame.

2. Nei quindici giorni successivi alla conclusione della valutazione dei titoli, ovvero, se non prevista la loro valutazione, della valutazione dell'ultima prova sostenuta dai candidati, la commissione elabora la graduatoria finale del concorso.

3. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo l'ordine dei punti della votazione complessiva riportata da ciascun candidato, con l'osservanza, a parità di punteggio, delle preferenze previste dall'art. 5 del D.P.R. n. 487/1994 e dalle altre disposizioni di legge applicabili.

Art. 27

Approvazione atti commissione esaminatrice

1. Ricevuti gli atti dalla commissione esaminatrice, il dirigente/incaricato di E.Q. del Servizio Personale, approva le operazioni concorsuali, previa rettifica di eventuali errori materiali riscontrati.

2. La graduatoria finale del concorso, una volta approvata, è pubblicata contestualmente, ad ogni effetto legale, nel Portale InPA e nel sito istituzionale del Comune. Rimane efficace e può essere utilizzata secondo le previsioni legislative vigenti.

3. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a concorso, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie di merito, tenuto conto di quanto disposto dalla legge 2 aprile 1968 n. 482, o da altre disposizioni di legge in vigore che prevedono riserve di posti in favore di particolari categorie di cittadini.

4. A seguito dell'approvazione degli atti della selezione e della graduatoria finale, i candidati risultati vincitori sono invitati:

- a presentare i documenti prescritti dal bando ai fini della verifica dell'effettivo possesso dei requisiti richiesti, salvo che gli stessi non siano detenuti da una pubblica amministrazione o da un gestore di servizio pubblico;
- a sottoscrivere il contratto individuale di lavoro.

5. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

individuali di lavoro, nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti in materia e dei Contratti Collettivi Nazionali del comparto Funzioni Locali, in vigore al momento della sottoscrizione.

6. Il contratto di lavoro viene predisposto dall'ufficio competente in materia di personale ed è stipulato, in forma scritta, dal Responsabile del Settore in cui è incardinato l'Ufficio Gestione del Personale; copia del contratto viene consegnata al lavoratore.

7. Con la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, che sostituisce l'atto di nomina, e la presa di servizio da parte del vincitore è implicita l'accettazione, senza riserve, di tutte le disposizioni contrattuali che disciplinano lo stato giuridico ed economico del personale dipendente del Comune anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. È in ogni caso condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

8. Il vincitore che, a meno di giustificato impedimento, apprezzato a giudizio insindacabile dell'Amministrazione, non produce i documenti richiesti nei termini prescritti o non assume effettivo servizio nel giorno indicato nel contratto, è dichiarato decaduto ed il contratto ancorché stipulato è rescisso.

9. Il neoassunto, contestualmente alla stipula del contratto individuale di lavoro, deve dichiarare di non trovarsi in alcuna delle situazioni di incompatibilità previste dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 e di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato, fatte salve le eccezioni previste dalla normativa vigente; ove necessario il dipendente deve rilasciare espressa dichiarazione di opzione per il Comune.

10. Il candidato dichiarato vincitore è assunto in prova nella categoria e nel profilo professionale del posto messo a concorso per la durata e secondo le modalità previste dai contratti di lavoro vigenti nel tempo.

11. L'assunzione in servizio del vincitore è comunque subordinata alla effettiva possibilità di costituire il relativo rapporto da parte del Comune in relazione alle disposizioni di legge in materia di assunzione di personale dipendente da parte degli Enti Locali vigenti al momento della stipulazione del contratto individuale di lavoro.

12. Il Comune può esonerare dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiano già superato positivamente nella medesima categoria e profilo professionale presso altra pubblica amministrazione.

13. Il dipendente proveniente dalla stessa o da altra amministrazione del comparto, durante il periodo di prova nella nuova amministrazione, ha diritto alla conservazione del posto senza retribuzione ed al rientro nell'amministrazione di provenienza, nella stessa categoria e profilo precedente, in caso di non superamento del periodo di prova o anche su libera scelta del lavoratore.

14. In caso di esonero del dipendente dal periodo di prova da parte del nuovo datore di lavoro, non sussiste la condizione necessaria per esercitare il diritto di cui al comma precedente.

Art. 28

Accertamenti sanitari

1. Il Comune ha facoltà di accertare, tramite certificazione medica rilasciata dal medico del lavoro e/o dall'autorità sanitaria competente per territorio o da un medico militare, l'idoneità fisica del lavoratore a svolgere le funzioni relative al posto da ricoprire.

2. Nel caso di accertamento sanitario negativo o di mancata presentazione, senza giustificato motivo e nel termine indicato, della certificazione richiesta, viene adottato il provvedimento di decadenza dall'impiego.

3. Ove il Comune ritenga di non accertare direttamente l'idoneità fisica dei vincitori potrà richiedere ai medesimi un certificato rilasciato dal competente servizio sanitario pubblico comprovante l'idoneità fisica del lavoratore al posto da ricoprire.

4. Resta salva l'applicazione delle particolari disposizioni circa l'accertamento della idoneità degli appartenenti alle categorie protette ai fini dell'assunzione all'impiego.



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

Art. 29

Selezione unica

1. Con la selezione unica una o più amministrazioni pubbliche, tra cui il Comune di Trapani, svolgono unitariamente una procedura selettiva per figure professionali omogenee, ascrivibili alla medesima categoria o qualifica eventuale e per le figure dirigenziali.
2. La selezione unica è regolata da apposita convenzione stipulata tra il Comune di Trapani e gli altri enti interessati ai sensi dell'art. 15 della legge 7 agosto 1990 n. 241, con la quale sono disciplinati, in particolare, l'oggetto della selezione e le modalità di gestione della graduatoria, oltre all'eventuale corrispettivo o contributo dovuto dagli enti convenzionati. La convenzione, inoltre, stabilisce l'Ente al quale è affidato lo svolgimento della procedura selettiva.

Capo V – Ulteriori e particolari tipologie di contratto

Art. 30

Contratti di apprendistato e formazione lavoro

1. Con le procedure di cui agli articoli precedenti, salvo diverse disposizioni di legge e nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 2 del presente regolamento, è possibile ricorrere a contratti di apprendistato o di formazione e lavoro nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge.
2. Tali tipologie di contratto costituiscono uno strumento idoneo all'incremento dell'occupazione giovanile, favorendo altresì l'acquisizione, mediante attività di formazione ed addestramento, di una più adeguata preparazione professionale dei lavoratori interessati.
3. La selezione è aperta ai giovani di età superiore a 18 e fino all'età massima prevista dalle vigenti disposizioni di legge, in possesso dei requisiti richiesti per l'assunzione nelle Pubbliche Amministrazioni.

Potranno essere attivate le seguenti tipologie di contratto di formazione e lavoro:

- a) per l'acquisizione di professionalità elevate (Area Funzionari);
 - Durata massima contratto: 24 mesi – Formazione prevista: 130 ore da effettuarsi all'interno della prestazione lavorativa e dovrà essere coerente con il tipo di mansioni che il lavoratore andrà a svolgere.
- b) per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio (Area Operatori esperti e Area Istruttori);
 - Durata massima contratto: 12 mesi – Formazione prevista: almeno 20 ore da effettuarsi all'interno della prestazione lavorativa e deve riguardare la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la prevenzione ambientale ed antinfortunistica. Per l'area della vigilanza le ore minime di formazione riguardano le materie attinenti la specifica professionalità. Per il lavoratore assunto con contratto di formazione e lavoro, unitamente alla formazione teorica impartita, sarà prevista, durante lo svolgimento della contemporanea attività lavorativa, la presenza di un tutor che lo affianchi sino al raggiungimento di un buon grado di autonomia professionale. Il rapporto di lavoro, alla scadenza del termine apposto nel contratto, e fatto salvo il caso di dimissioni volontarie anticipate o di licenziamento per giusta causa, si intenderà risolto di diritto, fermo restando la possibilità di trasformazione a tempo indeterminato. Lo stesso non potrà essere prorogato o rinnovato salvo che si verifichino i seguenti eventi, oggettivamente impeditivi della formazione stessa, quali gravidanza e puerperio, astensione facoltativa post-partum e infortunio sul lavoro, della rispettiva durata di almeno trenta giorni continuativi. In tali casi la durata della proroga sarà pari al periodo di assenza. La disciplina giuridica del contratto di formazione e lavoro è quella prevista per il contratto a tempo determinato con le seguenti



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

eccezioni:

a) al contratto di formazione e lavoro si applica la disciplina del periodo di prova pari ad un mese di prestazione effettiva per i contratti di 12 mesi e pari a due mesi per i contratti di 24 mesi.

b) nelle ipotesi di malattia o di infortunio il lavoratore non in prova, assunto con contratto di formazione e lavoro ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo non superiore alla durata del contratto di formazione e lavoro di cui è titolare e, comunque, per un periodo massimo di diciotto mesi.

Al personale assunto con contratto di formazione e lavoro spetta il trattamento incentivante nei limiti stabiliti dalla contrattazione decentrata per il personale assunto a tempo determinato.

Art. 31

Stabilizzazione dei Contratti di Formazione Lavoro

1. Alla scadenza del contratto di formazione e lavoro l'Amministrazione attesterà la formazione svolta ed i risultati formativi raggiunti. Tale attestazione avrà valore per tutti gli usi consentiti e previsti dalla normativa vigente in materia.

2. Trattandosi di contratto a tempo determinato, alla scadenza del termine apposto nel contratto di lavoro, il rapporto si intenderà risolto di diritto.

3. Ai soli fini del completamento della formazione, in presenza dei seguenti eventi, oggettivamente impeditivi della formazione stessa, il contratto potrà essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa:

- a) malattia
- b) gravidanza e puerperio
- c) astensione facoltativa post-partum
- d) servizio militare e richiamo alle armi
- e) infortunio sul lavoro

4. L'Amministrazione ha la facoltà di trasformare tutti o alcuni dei contratti di formazione e lavoro in contratto a tempo indeterminato nei limiti delle disponibilità d'organico e nel rispetto dei vincoli finanziari e di bilancio. La trasformazione avverrà mediante selezione mirata all'accertamento dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire.

5. L'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato avverrà attraverso selezione riservata.

6. La selezione comporterà la valutazione:

a) dei titoli acquisiti attraverso la valutazione dell'attività lavorativa svolta, sulla base del giudizio espresso dal Dirigente del Settore di destinazione avvalendosi, eventualmente, anche del tutor che ha seguito l'inserimento lavorativo laddove individuato;

b) dei titoli acquisiti attraverso la valutazione del percorso formativo.

7. Nel caso a) il Dirigente del Settore di destinazione avrà a disposizione una griglia di valutazione che terrà conto degli indicatori di capacità di cui alla tabella in calce al presente articolo, ai fini della formulazione di un punteggio massimo di 30 punti. Coloro i quali otterranno un punteggio inferiore a 15 punti, corrispondenti a prestazioni non adeguate rispetto agli standard, non conseguiranno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro.

Griglia di valutazione:

Indicatori/ca pacità	Livello di intensità osservato				Pesi	Punteggio
Competenze	1	2	3	4	2,5	



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

professionali						
Impegno Iniziativa Responsabilità	1	2	3	4	2	
Capacità organizzative	1	2	3	4	1,5	
Disponibilità e affidabilità	1	2	3	4	1,5	

8. I titoli relativi al percorso formativo si baseranno sulla valutazione di una prova finale (colloquio e/o prova tecnico-pratica) da parte del responsabile del percorso formativo da individuare tra i soggetti incaricati di svolgere l'attività formativa, e/o da parte del Dirigente del Settore di destinazione e/o del tutor laddove individuato, che avrà a disposizione un punteggio massimo di 30 punti; al di sotto del punteggio di 15 punti non si ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

9. Sulla base dei punteggi si provvederà a formulare una graduatoria, nella quale non potranno essere inclusi coloro i quali non avranno ottenuto almeno 15 punti in ciascuna delle valutazioni di cui ai punti a) e b).

10. Nel caso di conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato:
→ il dipendente verrà inquadrato nell'Area contrattuale e profilo professionale corrispondente a quello di assunzione con contratto di formazione e lavoro ed al rispettivo parametro retributivo iniziale;

→ il relativo periodo di formazione e lavoro verrà computato nel calcolo dell'anzianità di servizio.

Articolo 32

Chiamata numerica per l'assunzione obbligatoria dei soggetti appartenenti alle categorie protette

1. Per le aree contrattuali e profili professionali per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, le assunzioni obbligatorie dei soggetti appartenenti alle categorie di cui alla Legge 12 marzo 1999 n. 68 ("Norme per il diritto al lavoro dei disabili") avvengono per chiamata numerica dei lavoratori disabili, o categorie equiparate, iscritti negli appositi elenchi di cui all'art. 8 della Legge n. 68/99 e previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.

2. È fatta salva la possibilità per il Comune di adempiere agli obblighi di cui al comma precedente mediante assunzioni con chiamata nominativa previa stipula di idonea convenzione con gli uffici competenti e nel rispetto delle disposizioni dettate dall'art. 11 della richiamata Legge n. 68/99.

Capo VI – Disposizioni finali

Art. 33

Trasparenza e protezione dati personali

1. A termini dell'articolo 19 del D. Lgs. n. 33/2013, l'Amministrazione pubblica sul proprio sito istituzionale: i bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale; i criteri di valutazione della commissione esaminatrice; le tracce delle prove; le graduatorie finali,



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

aggiornate con l'eventuale scorrimento degli idonei non vincitori.

2. In applicazione del Regolamento UE 2016/679 e del D. Lgs. 30 giugno 2003 n.196, non possono essere diffusi o pubblicati on line dati personali relativi ai candidati se la loro pubblicazione non è autorizzata da disposizioni di legge.

Art. 34

Disposizioni finali e transitorie

1. Sono portate a compimento le procedure concorsuali in essere alla data di entrata in vigore del presente Regolamento, se compatibili con le norme in esso contenute.
2. Per quanto non previsto nel presente Regolamento, si applica la normativa contrattuale e di legge vigente in materia di costituzione dei rapporti di pubblico impiego.
3. Sono disapplicate le disposizioni contenute in precedenti atti o regolamenti in contrasto con quanto previsto dalla presente disciplina.
4. Le norme del presente regolamento sono altresì derogabili in presenza di disposizioni legislative cogenti ovvero in vigenza di clausole contrattuali riguardanti istituti a contenuto economico e normativo con carattere di automaticità, con conseguenziale applicazione automatica di tali norme.
5. Fino al 31 dicembre 2026, ai sensi del comma 3 bis dell'art. 35 quater del D.lgs 165/2001, i bandi di concorso per i profili non apicali possono prevedere lo svolgimento della sola prova scritta.



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

ALLEGATO "A.1"

REQUISITI SPECIFICI E MODALITÀ CONCORSUALI PER LA PARTECIPAZIONE A SELEZIONI O CONCORSI PUBBLICI

Area degli Operatori – Profili: Operatore servizi generali e amministrativi, Operatore servizi tecnico- manutentivi, Operatore asilo nido, Operatore addetto al servizio di protezione civile

Requisiti d'accesso

Diploma di scuola media inferiore

Prove

Prove scritte/pratiche tendenti ad accertare esclusivamente l'idoneità del lavoratore a svolgere le mansioni proprie del profilo da ricoprire, salvo diverse indicazioni normative e/o previsioni del bando. Accertamento delle competenze trasversali relative alla categoria di inquadramento.

Area degli Operatori Esperti – Profili: Operatore esperto servizi generali e amministrativi, Operatore esperto servizi contabili, Operatore esperto servizi tecnico- manutentivi, Ausiliario del traffico, Operatore esperto servizi informatici, Operatore esperto servizi socio- assistenziali, Operatore esperto servizi asilo nido/cuoco, Operatore esperto protezione civile

Requisiti d'accesso

Scuola media inferiore (o dell'obbligo) più qualifica professionale o particolare abilitazione o patente necessaria alla posizione da ricoprire, ovvero uno o più corsi di formazione specialistica sulle funzioni da svolgere, anche organizzata all'interno dell'Ente.

Prove

Prove scritte/pratiche atte ad evidenziare la specializzazione connessa alla figura professionale con eventuale impiego di apparecchiature complesse oppure prova scritta su materie attinenti la specifica professionalità della figura da ricoprire, salvo diverse indicazioni normative e/o previsioni del bando.

Prova orale: argomenti attinenti le mansioni proprie del profilo da ricoprire e nozioni basilari sull'Ordinamento delle Autonomie Locali e di diritto amministrativo. Accertamento delle competenze trasversali relative alla categoria di inquadramento.

Area degli istruttori – Profili: Istruttore servizi generali amministrativi, Istruttore servizi contabili, Istruttore servizi tecnici, Agente di polizia locale, Istruttore servizi informatici e della transizione digitale, Istruttore servizi culturali e museali,

Requisiti d'accesso

Diploma di scuola secondaria di secondo grado attinente al profilo professionale posto a bando.

Prove



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

Prova scritta su materie attinenti alla specifica professionalità della figura da ricoprire, salvo diverse indicazioni normative e/o previsioni del bando.

Prova orale sulle materie dello scritto ed inoltre altre materie in relazione alle diverse specializzazioni e/o caratteristiche professionali richieste dalle differenti posizioni di lavoro da ricoprirsi, nonché elementi sull'Ordinamento delle Autonomie Locali, elementi di diritto costituzionale e amministrativo. Accertamento delle competenze trasversali relative alla categoria di inquadramento.

Area dei Funzionari e delle Elevate qualificazioni – Profili: Funzionario servizi generali e amministrativi, Funzionario servizi contabili, Funzionario servizi tecnici, Funzionario di vigilanza, Avvocato, Funzionario servizi informatici e della transizione digitale, Assistente sociale, Pedagogista, Specialista nei rapporti con i media e della comunicazione istituzionale, Funzionario servizi culturali, Educatore asili nido, Funzionario Specialista della Transizione Ecologica, Funzionario Specialista informatico digitale,

Requisiti d'accesso

Diploma di laurea (triennale o magistrale) come specificato per le diverse figure professionali all'atto di emanazione del bando di concorso e qualora il posto messo a concorso lo richieda, iscrizione agli Albi professionali e/o attestati di frequenza con valutazione finale di corsi di formazione o perfezionamento post – laurea svolti presso Istituti Universitari.

Prove

Almeno una prova scritta sulle materie attinenti alla specifica professionalità del profilo da ricoprire, salvo diverse indicazioni normative e/o previsioni del bando. Il bando di concorso potrà prevedere che una delle prove scritte consista in una serie di quesiti a risposta sintetica o abbia un contenuto teorico-pratico.

Prova orale sulle materie della prova scritta, ed inoltre altre materie in relazione alle diverse specializzazioni e/o caratteristiche professionali richieste dalle differenti posizioni di lavoro da ricoprirsi, nonché sull'Ordinamento delle Autonomie Locali, sul diritto costituzionale e amministrativo, nonché su elementi di organizzazione e gestione delle risorse umane. Accertamento delle competenze trasversali relative alla categoria d'inquadramento.

Area della Dirigenza – profili professionali: Dirigente amministrativo e contabile; Dirigente tecnico; Dirigente/ Comandante Polizia Municipale; Dirigente Area socio assistenziale.

Requisiti d'accesso

Diploma di Laurea vecchio ordinamento (D.M. n. 509/1999) – Laurea specialistica – Laurea magistrale (D.M. n. 270/2004) come specificato per le diverse figure professionali all'atto di emanazione del bando di concorso e qualora il posto messo a concorso lo richieda, iscrizione agli Albi professionali e/o attestati di frequenza con valutazione finale di corsi di formazione o perfezionamento post – laurea svolti presso Istituti Universitari.

Requisiti specifici. Esperienza di servizio o professionale che rientri, alternativamente, in almeno uno dei seguenti punti:

1. per i dipendenti di ruolo delle Pubbliche Amministrazioni, muniti di Laurea, aver compiuto almeno cinque anni di servizio in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del Diploma di Laurea.
2. per i dipendenti di ruolo delle Pubbliche Amministrazioni, in possesso del dottorato di ricerca o di diploma di specializzazione conseguito presso le scuole di specializzazione individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 80/2018, aver compiuto



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

almeno tre anni di servizio svolti in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del dottorato di ricerca o del diploma di laurea;

3. per i dipendenti delle Amministrazioni statali reclutati a seguito di corso-concorso, aver compiuto almeno quattro anni di servizio in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del Diploma di Laurea.

3. per i soggetti in possesso della qualifica di dirigente in enti e strutture pubbliche, non ricomprese nel campo di applicazione dell'articolo 1, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, muniti di Laurea, avere svolto per almeno due anni le funzioni dirigenziali;

4. per coloro che hanno ricoperto incarichi dirigenziali o equiparati in amministrazioni pubbliche, avere svolto tale incarico per un periodo non inferiore a cinque anni;

5. per i cittadini italiani che hanno prestato servizio continuativo per almeno quattro anni presso enti od organismi internazionali, avere maturato tale esperienza lavorativa in posizioni funzionali apicali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea (a titolo esemplificativo, e non esaustivo, si specifica che organismi internazionali sono il Consiglio d'Europa, OSCE – Organizzazione per la Sicurezza e la Cooperazione in Europa, ONU – Organizzazione delle Nazioni Unite, FAO – Food and Agriculture Organisation, UNESCO, UNICEF, OMS, NATO).

L'esperienza professionale richiesta – dovrà essere maturata per intero nell'ambito dello specifico profilo messo a bando

Prove

Prove scritte sulle materie attinenti alla specifica professionalità del profilo da ricoprire, salvo diverse indicazioni normative e/o previsioni del bando. Il bando di concorso potrà prevedere che una delle prove scritte consista in una serie di quesiti a risposta sintetica o abbia un contenuto teorico-pratico.

Prova orale sulle materie della prova scritta, ed inoltre altre materie in relazione alle diverse specializzazioni e/o caratteristiche professionali richieste dalle differenti posizioni di lavoro da ricoprirsì, nonché sull'Ordinamento delle Autonomie Locali, sul diritto costituzionale e amministrativo, nonché su elementi di organizzazione e gestione delle risorse umane.

Le prove d'esame sono protese alla verifica delle attitudini e potenzialità organizzative, gestionali e manageriali del candidato/a, alla valutazione psico attitudinale in ordine al profilo da ricoprire e alle capacità del candidato/a di gestione organizzativa. Sono valutate, altresì, le cinque aree nelle quali si articolano le competenze proprie dei dirigenti della PA: Cognitiva, Manageriale, Realizzativa, Relazionale, del Self-management