



Comune di  
**PONSACCO**

Provincia di Pisa

**REGOLAMENTO SULL'ACCESSO AL PUBBLICO  
IMPIEGO AI SENSI DEL DPR N. 82/2023**

Approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 63 del 28/11/2024

# **INDICE**

## **TITOLO I – Premessa**

Art.1 – Oggetto

Art.2 – Programmazione del fabbisogno di personale

## **TITOLO II – Reclutamento del personale**

Art.3 – Modalità di accesso

Art.4 – Principi generali

Art.5 – Requisiti generali per l'accesso

## **TITOLO III - Procedure di selezione**

Art.6 – Avviso di selezione pubblica

Art.7 – Pubblicazione dell'avviso di selezione pubblica

Art.8 – Modifiche dell'avviso di selezione pubblica

Art.9 – Tassa di Concorso

Art. 10 - Domanda di partecipazione

Art.11 – Comunicazione ai candidati

Art.12 – Riserve

Art. 13 - Preferenze

Art.14 – Ammissione alla selezione

Art.15 – Modalità di svolgimento della selezione

Art. 16 - Selezioni per la formazione di elenchi di idonei

Art.17 – Composizione della Commissione

Art.18 – Incompatibilità

Art.19 – Funzionamento e attività della Commissione

Art. 20 – Disciplina delle prove

Art. 21 – Adempimenti dei concorrenti durante le prove preselettive e scritte

Art. 22 – Correzione delle prove scritte

Art.23 – Adempimenti delle prove orali e tecnico \pratiche

Art.24 – Graduatoria

Art.25 – Assunzioni di lavoratori tramite il Centro per l'Impiego

Art.26 – Assunzioni obbligatorie di lavoratori appartenenti alle categorie protette e disabili

Art. 27 - Selezioni uniche con altri Enti

## **TITOLO IV – Assunzioni a tempo determinato e contratti di formazione e lavoro**

Art. 28 – Assunzioni a tempo determinato

Art. 29 – Predisposizione di graduatorie per assunzioni a tempo determinato

Art 30 – Validità delle graduatorie per assunzioni a tempo determinato

Art.31 – Assunzioni a tempo determinato con contratto di formazione e lavoro

Art.32 – Trasformazione del rapporto di formazione e lavoro in contratto a tempo indeterminato

## **TITOLO V – Disposizioni finali**

Art. 33 – Trasparenza e protezione dei dati personali

Art. 34 – Pubblicazione

## **TITOLO I – PREMESSA**

### **Art.1 Oggetto**

Il presente Regolamento disciplina:

- a) le modalità e le procedure di accesso al Comune di Ponsacco in applicazione del Titolo IV - Capo 1 del D.Lgs. 267/2000, degli artt. 30, 35 e 36 del D.Lgs. 165/2001, nonché di specifiche disposizioni introdotte in materia dai contratti collettivi nazionali, in conformità al DPR 487/1994 come modificato dal DPR 82/2023.
- b) i requisiti per l'accesso e le tipologie di selezione.
- c) le competenze e gli ambiti di responsabilità delle commissioni esaminatrici.

### **Art.2 Programmazione del fabbisogno di personale**

La programmazione, nei limiti delle capacità assunzionali generali, stabilite dal legislatore, è prevista dal Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Le modalità di accesso all'impiego disciplinate dal presente regolamento si svolgono secondo modalità improntate alla massima partecipazione, all'efficacia nel soddisfare i fabbisogni del Comune per ricercare le competenze e professionalità più qualificate in relazione alla posizione da ricoprire, all'imparzialità e trasparenza alla celerità e semplificazione amministrativa, perseguendo obiettivo di parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne.

## **TITOLO II - RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

### **Art. 3 Modalità di accesso**

Le modalità di accesso al Comune di Ponsacco sono le seguenti:

- a) selezioni pubbliche, in tutte le forme previste dal legislatore, volte all'accertamento della professionalità richiesta sia per assunzioni a tempo determinato che per assunzioni a tempo indeterminato.
- b) avviamento a selezione di personale tramite i Centri per l'Impiego per i profili professionali/posizioni di lavoro per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti prescritti per specifiche professionalità;
- c) procedure previste dalla legge n. 68/99 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" per la copertura di posti per i quali è previsto il solo requisito della scuola dell'obbligo e dalla legge 407/1998 "Nuove norme in favore delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata";
- d) procedure di mobilità esterna;
- e) selezioni in convenzione con altri Enti e/o selezioni uniche ai sensi del DL 80/2021 nella sua versione convertita in legge;

- f) eventuali procedure di reclutamento speciale / transitorie ai sensi di specifiche disposizioni legislative vigenti oppure per far fronte a situazioni particolari nell'Ente;
- g) mediante utilizzo di graduatorie di concorsi pubblici espletati da altre pubbliche amministrazioni.

#### **Art. 4** **Principi generali**

Le procedure per le selezioni pubbliche si conformano ai seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno ad insindacabile scelta dell'Ente, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme eventuali di preselezione;
- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- c) rispetto della parità di genere e assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua;
- d) composizione delle commissioni con tecnici esperti nelle materie oggetto della selezione con prevalenza utilizzando l'idoneo personale dell'ente;
- e) promozione e incentivazione di modalità di gestione associata delle procedure di selezione di figure professionali comuni a più Enti, attraverso convenzioni con altre pubbliche amministrazioni individuate per ragioni organizzative di favore, non necessariamente contermini, con l'obiettivo di realizzare economie di scala e di specializzazione.

#### **Art. 5** **Requisiti generali per l'accesso**

Per l'assunzione è richiesto il possesso dei seguenti requisiti:

- a) cittadinanza italiana o di altro stato membro dell'UE ovvero di essere titolare dello status di rifugiato ovvero dello status di protezione sussidiaria o di essere cittadino di paesi terzi in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo;
  - coloro che non sono in possesso della cittadinanza italiana devono avere una adeguata conoscenza della lingua italiana e godere dei diritti civili e politici negli Stati di appartenenza o di provenienza;
- b) compimento del 18° anno di età e non superamento del limite massimo di età previsto dalle norme vigenti per il collocamento a riposo.
- c) idoneità fisica all'impiego. L'Amministrazione sottopone a visita medica di idoneità alla mansione i candidati in graduatoria prima dell'assunzione in base alla normativa vigente in materia di sorveglianza sanitaria, ovvero se consentito ne richiede la trasmissione della documentazione direttamente da parte del candidato;
- d) limitatamente alle professionalità appartenenti al corpo di Polizia Locale saranno previsti accertamenti particolari relativi al possesso di requisiti

fisico funzionali come da normative regionali vigenti in materia di polizia locale.

e) essere in possesso di uno dei seguenti titoli di studio:

- per l'accesso all'area degli Operatori Esperti: scuola dell'obbligo e requisito professionale;
- per l'accesso all'area degli Istruttori: diploma di scuola secondaria di secondo grado;
- per l'accesso all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione diploma universitario di primo livello o laurea o laurea vecchio ordinamento (precedente all'emanazione del DM 509/99) o laurea specialistica o magistrale ed eventuale abilitazione professionale e/o dottorato di ricerca in relazione al profilo richiesto.

Per i titoli di studio conseguiti all'estero il candidato deve indicare nella domanda il decreto di equiparazione degli stessi ad uno dei titoli di studio previsti per l'accesso, ai sensi dell'art. 38, comma 3, del d.lgs. 165/2001, oppure i riferimenti della documentazione attestante l'avvio della procedura di equiparazione.

In tale caso il candidato è ammesso con riserva alle prove di concorso in attesa dell'emanazione di tale provvedimento, fermo restando che il provvedimento di riconoscimento del titolo deve sussistere al momento dell'eventuale assunzione.

Non possono accedere all'impiego coloro che siano esclusi dall'elettorato politico attivo, nonché coloro che siano stati destituiti, oppure dispensati o licenziati dall'impiego presso la Pubblica Amministrazione per incapacità o persistente insufficiente rendimento, o per la produzione di documenti falsi o dichiarazioni false commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressione di carriera, ai sensi dell'art. 55 quater del D.Lgs 165/2001 e successive modificazioni.

Non possono inoltre accedere all'impiego coloro che siano stati licenziati dal Comune di Ponsacco per non superamento del periodo di prova per il medesimo profilo messo a selezione da meno di cinque anni, e coloro che siano stati licenziati da una Pubblica Amministrazione a seguito di procedimento disciplinare.

Sono esclusi, inoltre, coloro che abbiano riportato condanne penali che impediscano ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, la costituzione del rapporto di impiego con Pubbliche Amministrazioni.

I cittadini italiani soggetti all'obbligo di leva, qualora previsto, devono comprovare di essere in posizione regolare nei confronti di tale obbligo.

Se la posizione lavorativa lo richiede, la procedura selettiva può prevedere il possesso di ulteriori requisiti.

I requisiti previsti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine utile per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione e devono permanere anche al momento dell'assunzione e fatto salvo quanto previsto da norma di legge.

Le assunzioni obbligatorie di lavoratori disabili, con le modalità riportate nel presente Regolamento, sono condizionate all'accertamento della permanenza dello stato invalidante e alla compatibilità con le mansioni da svolgere, rilasciata dal Comitato Tecnico Provinciale, e/o dalla competente

Commissione Medica dell'Azienda USL e/o dal Medico Competente del Comune di Ponsacco.

Limitatamente alle professionalità appartenenti al Corpo di Polizia Locale (Area degli Istruttori e Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) è richiesto il possesso dei seguenti ulteriori requisiti:

- a) essere cittadini italiani;
- b) non essere stati riconosciuti "obiettori di coscienza" (legge 8.7.98 n. 230 e successive modificazioni) ovvero avere rinunciato irrevocabilmente allo status di obiettore mediante presentazione di apposita dichiarazione presso l'Ufficio Nazionale per il Servizio Civile ai sensi del comma 3 dell'art. 636 del D.Lgs. 66/2010 "Codice sull'ordinamento militare".
- c) non trovarsi nella condizione di disabile di cui alla legge n. 68/99 (art. 3 comma 4);
- d) non aver subito condanna a pena detentiva per delitto non colposo o non essere stato sottoposto a misura di prevenzione;
- e) non essere stati espulsi dalle Forze armate o dai Corpi militarmente organizzati o destituito dai pubblici uffici.

### **TITOLO III - PROCEDURE DI SELEZIONE**

#### **Art. 6**

#### **Avviso di selezione pubblica**

L'avviso di selezione viene approvato con determinazione del Responsabile del Servizio Personale, in stretta collaborazione con il Responsabile del Settore in cui è inserita la posizione di lavoro da ricoprire, a cui compete indicare i requisiti valutati necessari per la partecipazione alla procedura selettiva e le materie su cui verterà la selezione.

L'avviso di selezione comunica l'offerta di lavoro e indica di norma:

- a) il numero, l'area e il profilo professionale/posizione di lavoro dei posti, il tipo di selezione, la forma contrattuale del rapporto di servizio e il trattamento economico;
- b) l'eventuale previsione di forme di preselezione;
- c) i requisiti richiesti per l'ammissione alla selezione e per l'assunzione;
- d) le modalità di presentazione della domanda e i termini che non può essere inferiore a 10 giorni e superiore a 30 giorni dalla pubblicazione dell'avviso sul portale InPA;
- e) il numero e la tipologia delle prove previste;
- f) le materie oggetto delle prove, il diario e la sede delle prove ovvero le modalità da seguire per la loro successiva comunicazione ai candidati tramite il portale InPA e il sito web del Comune di Ponsacco;
- g) la votazione minima richiesta per il superamento delle prove;
- h) i titoli che danno luogo a preferenza a parità di punteggio nonché i termini e le modalità della loro presentazione;
- i) le modalità con cui i candidati in relazione al proprio handicap, possono richiedere tempi aggiuntivi e/o ausili ai sensi della normativa vigente;
- j) il numero e/o le percentuali dei posti riservati da leggi a favore di determinate categorie;
- k) l'importo e le modalità di versamento della tassa di selezione;

- l) l'informativa sul trattamento dei dati personali dei candidati ai sensi del regolamento UE 2016/679;
- m) l'obbligo di eventuale permanenza all'interno dell'Ente per il tempo previsto dalle norme di legge vigenti, salvo specifico interesse del comune di Ponsacco ad una diversa permanenza;
- n) ogni altra informazione che l'ente ritenga utile trasmettere.

### **Art. 7**

#### **Pubblicazione dell'avviso di selezione pubblica**

L'avviso di selezione è pubblicato:

- Portale del Reclutamento InPA;
- Sito Internet del Comune di Ponsacco - Sezione "Bandi di concorso" di Amministrazione Trasparente;

### **Art. 8**

#### **Modifiche dell'avviso di selezione pubblica**

E' facoltà del Responsabile del Servizio Personale, per motivate esigenze e con apposito provvedimento, anche su richiesta del responsabile dell'area interessata dalla prova selettiva, procedere alla riapertura, se già scaduto, od alla proroga, prima della scadenza, del termine fissato nell'avviso per la presentazione della domanda di partecipazione alla selezione, ovvero alla rettifica od all'integrazione dell'avviso.

Il provvedimento è pubblicato con le modalità di cui al precedente art 7.

Restano valide le domande presentate in precedenza, se compatibili, con facoltà per i candidati di procedere, entro il nuovo termine, all'integrazione della documentazione se prevista.

In caso di malfunzionamento parziale o totale del portale InPA, attestato da apposito avviso pubblicato sul medesimo portale, tale da impedire ai candidati la possibilità di presentazione della domanda, il termine di scadenza dell'avviso viene prorogato, mediante apposito provvedimento, per un periodo di tempo corrispondente alla durata del malfunzionamento.

Il Comune di Ponsacco conserva la libera facoltà di revocare in qualsiasi momento la procedura selettiva. Il provvedimento deve essere comunicato a tutti coloro che hanno presentato domanda tramite pubblicazione sul Portale InPA e sito Internet del Comune di Ponsacco o con ulteriori strumenti ritenuti maggiormente idonei.

### **Art.9**

#### **Tassa di concorso**

Il bando di concorso può prevedere che i candidati provvedano al pagamento della tassa di concorso per la partecipazione alla procedura selettiva secondo la normativa vigente.

Nel caso in cui sia prevista, alla domanda di partecipazione deve essere allegata dal candidato l'attestazione di versamento della tassa di concorso il cui ammontare e le cui modalità sono esplicitate nel bando di concorso.

## **Art. 10**

### **Domanda di partecipazione**

L'avviso prevede le modalità e il termine di presentazione delle domande. Il termine stabilito nell'avviso è perentorio.

La domanda di partecipazione alle selezioni deve essere presentata in via telematica tramite il portale del reclutamento "InPA", secondo le procedure di accesso al portale ivi previste, ovvero in ulteriori modalità previste dal legislatore.

Non saranno prese in considerazione le domande pervenute attraverso altre modalità, fatta eccezione per le domande di partecipazione agli interpellati delle selezioni per la formazione di elenchi di idonei di cui all'art. 17, comma 2 e delle selezioni uniche di cui all'art. 28, comma 2 che dovranno essere presentate secondo le modalità precisate negli avvisi di interpello.

Nella domanda di partecipazione, redatta secondo lo schema previsto nel portale InPA, 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. 445/2000, 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 personali, i requisiti ed i titoli richiesti dalla procedura.

Con riferimento ai dati personali il candidato deve dichiarare in particolare residenza, domicilio o recapito, indirizzo di posta elettronica e/o PEC al quale verranno inviate le comunicazioni relative alla selezione, riconoscendo che l'Amministrazione non assume alcuna responsabilità per la dispersione di comunicazioni causate da inesatte, mancate o tardive indicazioni di eventuali variazioni di indirizzi da parte del concorrente.

Tutta la documentazione eventualmente occorrente a supporto delle dichiarazioni rese deve essere caricata sul Portale InPA al momento della compilazione della domanda e prima del suo inoltro.

Per usufruire delle riserve previste dall'avviso e/o delle preferenze e/o di eventuali ulteriori benefici il candidato dovrà farne esplicita richiesta nella domanda di partecipazione alla selezione compilando gli appositi campi nelle sezioni previste.

La tassa di selezione deve essere pagata secondo le modalità indicate ai candidati nell'avviso di selezione.

## **Art.11**

### **Comunicazioni ai candidati**

Le informazioni di carattere generale sulle procedure selettive in corso (quali il calendario delle prove, il loro esito, la convocazione alle prove successive, ecc ...) vengono pubblicate sul portale InPA e sul sito Internet del Comune di Ponsacco nella sezione "Bandi e Concorsi" di "Amministrazione Trasparente", nel rispetto delle norme sulla privacy.

Verranno altresì pubblicate le ulteriori indicazioni specifiche che l'ufficio competente ritenesse necessarie per il corretto svolgimento della prova. La data di svolgimento delle prove, se non pubblicata nell'avviso di selezione, è resa disponibile nel portale InPA e sul sito Internet dell'Amministrazione con

apposito avviso che riporterà anche le modalità e il luogo di svolgimento delle prove.

La pubblicazione delle varie comunicazioni ha valore di notifica a tutti gli effetti e pertanto sarà cura del candidato prenderne visione e presentarsi all'indirizzo eventualmente indicato.

## **Art. 12 Riserve**

Il diritto di riserva è un privilegio che opera quando la legge prevede che una determinata percentuale di posti messi a concorso sia riservata a specifiche categorie di concorrenti. In tal caso, i concorrenti in possesso dei requisiti che danno diritto alla riserva del/dei posto/i, qualora conseguano l'idoneità a conclusione della procedura selettiva, hanno diritto di precedenza nella graduatoria finale rispetto agli altri concorrenti e quindi di essere inclusi tra i vincitori sino a che non sia stata raggiunta la percentuale di riserva prevista dall'avviso.

Il numero dei posti riservati non può comunque superare il 50% dei posti messi a concorso.

Se in relazione a tale limite è necessario operare una riduzione di posti essa si applica in misura proporzionale per ciascuna categoria degli aventi diritto. Per usufruire della riserva il candidato dovrà farne esplicita richiesta nella domanda di partecipazione alla selezione.

Qualora tra i concorrenti dichiarati idonei nella graduatoria di merito ve ne siano alcuni che appartengono a più categorie che danno titolo a differenti riserve di posti, si tiene conto prima del titolo che dà diritto ad una maggiore riserva nel seguente ordine:

- a) riserva dei posti a favore dei disabili e categorie protette di cui alla legge 68/99;
- b) riserva di posti, a favore dei militari di truppa delle forze armate congedati senza demerito dalle ferme contratte, ai sensi dell'art. 1014 comma 3 del d.lgs. 66/2010, agli ufficiali di complemento in ferma biennale e agli ufficiali in ferma prefissata che hanno completato senza demerito la ferma contratta ai sensi dell'art. 678 comma 9 D.Lgs 66/2010;
- c) riserva di posti agli operatori volontari che hanno concluso il servizio civile universale senza demerito di cui all'art. 1, comma 9-bis del D.L. n. 44/2023 convertito nella Legge n. 74/2023. Tale riserva opera nella misura del 15% delle assunzioni di personale;
- d) eventuali ulteriori riserve previste dalla normativa vigente al momento dell'indizione del concorso;
- e) riserva di posti a favore dei dipendenti a tempo determinato.

## **Art 13 Preferenze**

Le categorie di cittadini che nelle pubbliche selezioni hanno preferenza a parità di merito e a parità di titoli sono quelle elencate nell'art. 5 del DPR 487/1994, fatta eccezione per le preferenze che per norma di legge non si applicano agli enti locali.

Per usufruire della/e preferenza/e il candidato dovrà farne esplicita richiesta nella domanda di partecipazione alla selezione compilando gli appositi campi nella sezione Titoli di preferenza.

#### **Art. 14** **Ammissione alla selezione**

Il Responsabile del Servizio Personale procede all'ammissione dei candidati alla selezione in esito alla istruttoria delle domande di partecipazione pervenute entro il termine di scadenza e secondo le indicazioni contenute nell'avviso.

L'accertamento del reale possesso dei requisiti dichiarati dai candidati verrà effettuato al momento dell'assunzione.

Il candidato che non risulti in possesso dei requisiti prescritti verrà cancellato dalla graduatoria.

L'accertamento della mancanza di uno solo dei requisiti prescritti per l'ammissione alla selezione comporta comunque, in qualunque momento, la risoluzione del rapporto di lavoro.

Tutti i requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine utile di presentazione della domanda di partecipazione, salvo che l'avviso non preveda diversamente e devono permanere al momento dell'assunzione.

#### **Art. 15** **Modalità di svolgimento della selezione**

La selezione è per esami e consiste in prove dirette ad accertare la professionalità dei candidati con riferimento alle attività che i medesimi sono chiamati a svolgere, come rappresentate nell'avviso di selezione nonché effettiva capacità di risolvere problemi, elaborare soluzioni nell'ambito delle proprie competenze lavorative ed inserirsi proficuamente nell'organizzazione comunale.

Le prove, scelte discrezionalmente dal Responsabile dell'ufficio personale di concerto con quello dell'area di destinazione della selezione, possono dunque valutare sia le dovute conoscenze teorico-culturali di base e specialistiche, sia le competenze anche a contenuto tecnico-professionale, sia la sfera attitudinale che i principali aspetti relativi a capacità personali, competenze comportamentali e organizzative oltre che la motivazione del candidato.

Il numero delle prove d'esame e le relative modalità di svolgimento e correzione devono temperare l'ampiezza e la profondità della valutazione delle competenze definite nell'avviso con l'esigenza di assicurare tempi rapidi e certi di svolgimento del concorso orientati ai principi espressi.

Per l'Area degli Istruttori e Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione le prove devono inoltre accertare la buona conoscenza dell'uso delle applicazioni informatiche più diffuse e sufficiente della lingua inglese, nonché ove opportuno in relazione al profilo professionale richiesto di altre lingue straniere.

Le procedure selettive possono prevedere lo svolgimento di una o più delle seguenti prove di esame ovvero una combinazione delle stesse: prova scritta, prova tecnico pratica e/o attitudinale, prova orale.

La **prova scritta**, ad insindacabile giudizio dell'Ente, può essere di vario tipo:

- a) test e/o elaborato tecnico professionale per valutare la conoscenza relativa a uno o più argomenti previsti nell'avviso. I test possono consistere in una serie di quesiti a risposta multipla chiusa di cui una solo esatta, mentre l'elaborato, che può riguardare una o più materie previste nell'avviso, consente di valutare anche la capacità di esprimere nessi logici o causali;
- b) analisi di casi studio: serve a verificare il possesso di alcune attitudini e caratteristiche individuali utili a realizzare le specifiche attività previste nella posizione da ricoprire;
- c) test attitudinali o psicoattitudinali esaminano le specifiche abilità che possono rappresentare requisiti indispensabili per la posizione di lavoro ricercata;

La **prova tecnico pratica e/o attitudinale**: ha contenuto tecnico professionale e consiste nella simulazione di situazione problematiche potenzialmente riscontrabili nella posizione lavorativa oggetto di selezione. Tale simulazione può prevedere la redazione di un atto, di un grafico, l'utilizzo di uno strumento tecnico, anche attraverso dinamiche di gruppo, o la risoluzione di quesiti o di esercizi. Nel corso della prova può essere indagata anche la capacità del candidato di utilizzare gli strumenti tipici di lavoro della posizione ricercata.

La **prova orale** è organizzata secondo le disposizioni vigenti. Ha contenuto tecnico professionale ovvero a carattere generale. Ha la finalità di valutare le conoscenze tecniche specialistiche dei candidati e la capacità di sviluppare ragionamenti complessi.

Le prove d'esame possono essere precedute da forme di preselezione per prova, anche in modalità esclusivamente digitale e a distanza.

L'avviso può prevedere la combinazione delle prove anche utilizzando un meccanismo "a cascata" per cui la correzione e la partecipazione alle successive prove della selezione è condizionata dal superamento di quelle precedenti.

L'Amministrazione Comunale e, per essa, il Responsabile Competente, può prevedere, in relazione alle diverse professionalità, ulteriori modalità sperimentali di percorsi di elezione funzionali allo snellimento, semplificazione ed economicità dei processi reclutativi nonché all'ottimale combinazione fra le tecniche ed i modelli consolidati in ambito aziendale ed europeo e i principi di trasparenza ed imparzialità che stanno alla base dell'azione amministrativa.

A tal fine il Settore a cui compete la gestione del personale, nell'elaborazione dei percorsi di selezione, può avvalersi anche, ove necessario, del supporto tecnico di consulenti esterni esperti in tecniche di selezione delle risorse umane o da uno psicologo.

## **Art. 16**

### **Selezioni per la formazione di elenchi di idonei**

Al fine di ricercare personale, di preferenza nell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni, tenuto conto delle differenti competenze richieste a seconda del settore in cui deve essere inserita la posizione lavorativa, sarà possibile prevedere forme di selezioni particolari per profilo professionale che portino alla formazione di elenchi di idonei all'assunzione mediante procedura selettiva che preveda una prova orale.

L'Amministrazione può procedere a pubblicare gli avvisi per la formazione di elenchi di idonei anche al di fuori della programmazione triennale del fabbisogno, considerato che tali avvisi non costituiscono offerta di lavoro con diritto all'assunzione per i candidati.

Nella formazione degli elenchi l'amministrazione può riservarsi delle limitazioni numeriche legate alla snella gestione della procedura e formalizzare elenchi di supplenti con funzioni dinamiche di riempimento del primo elenco.

Per essere inseriti nell'elenco degli idonei i candidati dovranno possedere i requisiti richiesti nell'avviso e potranno essere gestiti, con ragionevolezza, eventuali titoli di preferenza volti ad individuare i soggetti potenzialmente maggiormente idonei.

L'offerta di assunzione scaturisce solo a seguito del superamento di una prova concorsuale individuata nell'avviso di interpello rivolto a tutti gli idonei, che è finalizzata a formare una graduatoria tra gli stessi.

L'avviso di interpello definirà per ciascuna posizione di lavoro il numero dei posti da coprire, la posizione di lavoro, il settore di designazione, il tipo di prova da sostenere in coerenza con le competenze professionali ricercate, la tipologia del rapporto di lavoro che si intende instaurare a tempo indeterminato o a tempo determinato a tempo pieno o a part time.

In caso di assunzione a tempo determinato, verranno mantenuti in graduatoria solo per assunzioni a tempo indeterminato.

Il mancato superamento della procedura selettiva effettuata nell'ambito dell'interpello non pregiudica l'inserimento del candidato nell'elenco degli idonei per futuri interpelli su altre posizioni di lavoro.

La/e prova/e definite nell'avviso di interpello si intende/ono superate per i candidati che conseguono una valutazione minima di 21/30.

Espletata la selezione di interpello la Commissione formula la graduatoria di merito sulla base delle votazioni conseguite da candidati e la trasmette all'Amministrazione per la formulazione della graduatoria finale.

## **Art. 17**

### **Composizione della Commissione**

La Commissione è nominata dal Responsabile dell'Ufficio personale.

Non possono far parte della Commissione di concorso coloro che sono stati condannati anche con sentenza non passata in giudicato per i reati previsti nel capo I del libro II del codice penale.

La Commissione è composta di regola dall'idoneo personale dell'Ente. Possono essere individuati esperti anche non dipendenti del Comune di Ponsacco, dotati di specifiche competenze tecniche rispetto a quelle richieste dalla professionalità e dalle prove previste dalla selezione, qualora ritenuto necessario.

I membri della commissione interni devono essere di area almeno pari al posto da coprire.

Possono far parte della commissione esperti in psicologia o esperti in tecniche di selezione e valutazione delle risorse umane in grado di valutare l'attitudine, l'orientamento al risultato, la motivazione del candidato e le competenze comportamentali.

La Commissione può essere integrata, in relazione alle necessità, da esperti in lingue straniere, informatica ed eventuali materie speciali ove previste.

Almeno 1/3 dei posti di componente delle Commissioni è riservato a donne, salvo motivata impossibilità, fermo restando il possesso dei requisiti di cui sopra.

Le funzioni di segretario sono svolte da un impiegato dell'area degli istruttori o dei funzionari e delle elevate qualificazioni del Servizio personale.

## **Art. 18** **Incompatibilità**

I membri della Commissione non devono essere componenti dell'organo di direzione politica dell'Amministrazione, non devono ricoprire cariche politiche e non devono essere rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali né designati dalle associazioni professionali.

I componenti della Commissione non devono trovarsi in situazione di incompatibilità tra di loro e tra essi ed i candidati, come disciplinate dall'art 51 del c.p.c.

Costituiscono cause di incompatibilità:

- il trovarsi in situazione di grave inimicizia;
- l'essere unito da vincolo di matrimonio o convivenza;
- l'essere unito da vincolo di parentela o affinità fino al 4° grado compreso.

## **Art. 19** **Funzionamento e attività della Commissione**

I componenti della Commissione, prima di iniziare i lavori, dichiarano di non trovarsi nelle condizioni di cui all'art. 19 comma 1 e verificano l'insussistenza di cause di incompatibilità tra di loro e con i candidati, ai sensi del comma 3 dell'articolo sopra citato, dandone atto nel verbale.

Nel caso in cui l'avviso non preveda il diario e la sede delle prove, la Commissione stabilisce le date e il luogo della selezione e ne dà comunicazione ai candidati con i termini di preavviso stabiliti dal presente regolamento, mediante pubblicazione di avviso sul portale di reclutamento e sul sito Internet del Comune di Ponsacco.

Le sedute della Commissione sono valide esclusivamente con la presenza di tutti i componenti delle rispettive fasi della selezione, ad esclusione di quelle attività che non comportano apprezzamenti, comparazioni, valutazioni o decisioni.

La commissione esaminatrice svolge in linea generale i propri lavori in presenza; può decidere di svolgere parte dei lavori anche in modalità telematica, garantendo comunque la sicurezza e la riservatezza dell'intera procedura.

Nella ipotesi di impedimento grave e documentato di uno o più membri della Commissione che impedisca il proseguimento dei lavori, si procederà alla relativa sostituzione.

I lavori sono ripresi dal punto in cui si era giunti prima della modifica; al Commissario neo-nominato vengono sottoposti, per presa visione ed atto, i verbali inerenti alle operazioni espletate e le eventuali votazioni già attribuite.

In ogni caso le operazioni di selezione già iniziate non devono essere ripetute.

Il Commissario uscente è vincolato al segreto per le sedute cui ha partecipato.

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

Tutti i componenti della Commissione assumono i medesimi obblighi e doveri.

Di tutta l'attività svolta e delle decisioni prese dalla Commissione, anche nel giudicare le singole prove, si rende conto nel verbale sottoscritto dai commissari e dal segretario della commissione, che ne cura la redazione materiale.

Inoltre è attribuita al segretario la responsabilità della custodia degli atti, documenti ed elaborati in conformità alle indicazioni espresse dal Presidente.

Il commissario che ritenga di riscontrare irregolarità formali o sostanziali le fa verbalizzare, sottoscrivendo comunque il verbale a fine seduta.

I commissari ed il segretario sono tenuti al segreto sui lavori della Commissione, sui criteri adottati e sulle determinazioni raggiunte.

Il mancato rispetto degli obblighi e doveri inerenti ai lavori della Commissione è causa di decadenza dall'incarico.

## **Art. 20** **Disciplina delle prove**

Il contenuto in concreto delle prove precedentemente individuate, deve essere predeterminato dalla Commissione immediatamente prima dello svolgimento.

Deve essere garantita complessità e rilevanza nella formulazione dei quesiti, parametrati al ruolo a cui è finalizzata la selezione.

Il contenuto delle prove è segreto e ne è vietata la divulgazione.

La Commissione individua i criteri più idonei ad una corretta selezione, sia dal punto di vista contenutistico che operativo.

L'estrazione delle prove da svolgere è effettuata da candidati. Ciascuna prova si ritiene superata se il candidato ottiene un punteggio di almeno 21/30.

L'avviso dovrà prevedere le caratteristiche dell'assegnazione e le modalità di calcolo del punteggio della prova.

L'avviso dovrà altresì specificare:

- a) se vi sono prove che si intendono superate con una valutazione di sola idoneità, senza attribuzione di alcun punteggio.
- b) se il punteggio attribuito ai candidati di un'eventuale prova preselettiva concorra al calcolo del punteggio per la graduatoria finale, o se risulta valido solo per l'ammissione alle fasi successive della selezione.

La convocazione per le prove, di norma, salvo specifiche ragioni di urgenza, viene comunicata 15 giorni prima del loro espletamento, salvo che tale data non sia comunicata nell'avviso.

## **Art. 21**

### **Adempimenti dei concorrenti durante le prove preselettive e scritte**

Durante le prove non è consentito ai concorrenti di comunicare in alcun modo tra loro.

Gli elaborati devono essere realizzati, a pena di nullità, esclusivamente con il materiale fornito dalla Commissione.

I candidati non possono utilizzare appunti di alcun tipo. Possono consultare esclusivamente il materiale espressamente autorizzato.

E' vietato l'uso di telefoni cellulari e apparecchiature similari per la ricezione o la diffusione a distanza di suoni e/o immagini.

Il concorrente che contravviene alle disposizioni dei commi precedenti o comunque venga trovato a copiare da appunti o testi non ammessi, o da altro concorrente, è escluso immediatamente dalla prova.

La mancata esclusione all'atto della prova non preclude che l'esclusione sia disposta in sede di valutazione della prova medesima.

Il candidato che disturba l'ordinato svolgimento della prova verrà espulso; analogamente si procederà nel caso di scambi di elaborati o di copiatura tra candidati e, in tal caso, l'esclusione è disposta nei confronti di tutti i candidati coinvolti.

Il candidato per lo svolgimento delle prove deve attenersi scrupolosamente alle informazioni fornite in sede d'esame.

## **Art. 22**

### **Correzione delle prove scritte**

La correzione delle prove scritte deve avvenire con modalità che ne garantiscano l'anonimato, dopo aver predeterminato i criteri di correzione da parte della Commissione.

Per i test a risposta multipla (attitudinali, psico-attitudinali, tecnico-professionali) possono essere predisposte modalità automatizzate ed informatizzate di correzione.

La Commissione prestabilisce adeguate misure organizzative e tecniche che assicurino l'univoca riconoscibilità ed al contempo la riservatezza, fino all'attribuzione del punteggio degli elaborati di ciascun candidato.

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

Qualunque segno di riconoscimento che possa servire ad identificare l'autore dell'elaborato comporta l'annullamento della prova d'esame, e la conseguente esclusione del candidato medesimo, a giudizio insindacabile della Commissione.

L'esito della prova scritta o delle prove scritte verrà comunicato ai candidati con pubblicazione sul Portale InPA e sul sito Internet dell'Amministrazione utilizzando il codice identificativo attribuito al momento

dell'invio della domanda, consentendo così di conservare l'anonimato per ragioni di privacy.

L'esito verrà altresì pubblicato su una pagina riservata le cui modalità di accesso verranno rese note ai candidati presenti alla prova/e mediante lettura e trasmissione del foglio informazioni: tale informazione equivale a notifica ai sensi della legge 241/1990.

### **Art. 23**

#### **Adempimenti delle prove orali e tecnico/pratiche**

La Commissione esaminatrice, immediatamente prima dell'inizio di ciascuna prova orale, determina i quesiti da porre ai singoli candidati per ciascuna delle materie di esame.

Tali quesiti sono proposti a ciascun candidato previa estrazione a sorte. Nel caso di prova tecnico/pratica la Commissione stabilisce, immediatamente prima dello svolgimento, le modalità e i contenuti della prova.

Al fine di garantire uguali condizioni a tutti i candidati, la Commissione farà in modo che gli stessi possano disporre in egual misura di identici materiali, di attrezzature o strumenti che forniscano le medesime prestazioni, di egual spazio operativo e di quant'altro necessario allo svolgimento della prova stessa.

La valutazione delle prove orali viene effettuata al termine di ciascuna prova. Le votazioni attribuite alle prove orali sono esposte successivamente sul sito istituzionale, con garanzia della privacy del valutato.

Le prove orali sono pubbliche, fatto salvo il caso in cui si indaghi la sfera personale/ comportamentale o motivazionale sulla base di quanto previsto dall'avviso.

E' fatto divieto agli uditori di registrare per intero o in parte con strumenti audio o video le prove e di diffondere video o audio delle stesse in qualsiasi modo siano stati ottenuti.

La pubblicità di quelle tecnico/pratiche è definita nell'avviso di selezione, compatibilmente con le caratteristiche delle prove stesse.

### **Art. 24**

#### **Graduatoria**

La Commissione formula la graduatoria provvisoria secondo l'ordine dei punti della votazione complessiva riportata da ciascun candidato e la trasmette al Settore a cui compete la gestione del personale, unitamente ai verbali e agli atti della selezione.

La graduatoria ha validità biennale, salvo diversa disposizione di legge e potrà essere scorsa secondo le disposizioni normative vigenti al momento della sua approvazione.

L'esito delle selezioni viene comunicato ai partecipanti con le modalità e gli effetti previsti dal presente regolamento.

Dalla data di pubblicazione della graduatoria decorre il termine per l'eventuale impugnazione.

La graduatoria finale viene pubblicata nel portale InPA e sul sito istituzionale del comune entro 180 giorni dalla data di svolgimento della prova scritta

L'Amministrazione può concedere discrezionalmente l'utilizzo della graduatoria di selezioni per assunzioni a tempo indeterminato ad altri Enti, di solito previa stipula di apposito protocollo di intesa.

## **Art. 25**

### **Assunzioni di lavoratori tramite il Centro per l'Impiego**

L'assunzione di personale da adibire a profili/posizioni di lavoro e qualifiche per le quali è previsto il solo requisito della scuola dell'obbligo, e cioè tutti i profili appartenenti all'area degli operatori fatti salvi ulteriori requisiti specifici (es.: patente), può di regola avvenire tramite richiesta di avviamento a selezione al Centro per l'impiego, con la seguente procedura:

- a) Il Comune di Ponsacco formula una richiesta di personale al Centro per l'impiego il quale predispone un pubblico avviso e formula una graduatoria secondo i criteri stabiliti dalle norme di legge;
- b) Il Comune di Ponsacco provvede a convocare a selezione almeno 10 candidati se presenti per ogni posto bandito seguendo la graduatoria trasmessa dal Centro per l'Impiego;
- c) Il Comune di Ponsacco convoca i lavoratori entro 20 gg. dalla comunicazione ed entro i successivi 15 gg effettua la selezione. La data e il luogo della selezione viene comunicata ai candidati con lettera di convocazione almeno 7 giorni prima;
- d) La selezione, diretta all'accertamento della idoneità del candidato e senza valutazione comparativa, è pubblica e consiste in un colloquio e/o in una prova pratica/attitudinale;
- e) La Commissione giudicatrice, nominata dal Responsabile del Settore Competente, è composta da 3 membri scelti tra i dipendenti del Comune di Ponsacco tenendo conto delle caratteristiche del profilo/ posizioni di lavoro da ricoprire, tra cui il Presidente, che può essere titolare di E.Q. o Funzionario. Almeno un terzo dei componenti della commissione, salva motivata impossibilità, è riservato a donne. La Commissione può essere integrata, in relazione alle necessità, come previsto precedentemente dal regolamento.
- f) Il Comune di Ponsacco comunica al Centro per l'impiego, nei 15 gg. successivi alla conclusione, l'esito delle selezioni e l'eventuale mancata partecipazione della persona avviata;
- g) La graduatoria del Centro per l'impiego ha validità fino alla comunicazione da parte del Comune di Ponsacco dell'avvenuta assunzione dei lavoratori avviati. La stessa può essere riattivata per sostituire personale che risulta non idoneo alle prove, che rinuncia all'assunzione o il cui rapporto si risolve, entro sei mesi dalla pubblicazione.

## **Art. 26**

## **Assunzioni obbligatorie di lavoratori appartenenti alle categorie protette e disabili**

L'accesso al lavoro presso il Comune di Ponsacco dei soggetti di cui alla legge n. 68/99 riguarda esclusivamente la copertura di posti per i quali è previsto, come requisito di accesso, la scuola dell'obbligo, e cioè area degli operatori ed avviene per chiamata numerica o nominativa degli iscritti nelle liste dell'Ufficio collocamento disabili della Provincia di Pisa.

Le assunzioni con chiamata nominativa avvengono solo nell'ambito di convenzioni stipulate ai sensi dell'art.11 della legge n.68/99 dei soggetti iscritti nelle liste dell'Ufficio collocamento disabili.

Si procede altresì per chiamata diretta nominativa, ai sensi dell'art. 35 comma 2, D.Lgs 165/2001, per il coniuge superstite e per i figli del personale delle Forze Armate, delle Forze dell'Ordine, del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco e del personale della Polizia Locale deceduto nell'espletamento del servizio, nonché per le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata, e per i soggetti di cui all'art. 1 della legge 23/11/1998 n. 407 e successive modificazioni e integrazioni.

Per la chiamata numerica, il Comune di Ponsacco procede nel seguente modo:

- a) richiesta all'Ufficio collocamento disabili di un numero di soggetti da avviare a selezione pari al doppio dei posti da ricoprire. Della selezione viene data informazione tramite pubblicazione su almeno due quotidiani locali;
- b) gli avviati a selezione devono possedere, oltre al titolo di studio, anche gli altri requisiti propri del profilo professionale/posizione di lavoro per il quale è stata avviata la richiesta (es. patente o abilitazioni varie);
- c) la selezione, diretta all'accertamento della idoneità del candidato e senza valutazione comparativa è svolta entro 45 giorni dalla data dell'avviamento, e consiste in un colloquio e/o in una prova pratica/attitudinale;
- d) la data viene comunicata ai candidati con lettera di convocazione almeno 7 giorni prima della selezione;
- e) la Commissione giudicatrice viene nominata ed è composta secondo quanto stabilito dal presente Regolamento.

Per la chiamata nominativa di disabili nell'ambito delle convenzioni stipulate ai sensi dell'art.11 legge 68/99, il Comune di Ponsacco procede alla loro individuazione nei modi sotto indicati:

- a) soggetti seguiti dai competenti uffici dei Servizi Sociali del Comune di Ponsacco che, per le caratteristiche personali e in relazione ai posti da ricoprire, sono stati inseriti, o ne viene proposto l'inserimento, in percorsi individuali di formazione finalizzati all'assunzione;
- b) soggetti che hanno prestato attività lavorativa a tempo determinato presso il Comune di Ponsacco, per i quali è già stata effettuata una precedente procedura selettiva con le modalità di cui all'art 26 del presente regolamento.

Per la chiamata nominativa dei soggetti di cui al comma 3 del presente articolo, si applicano le procedure previste per la chiamata numerica.

Prima di procedere alla assunzione di soggetti disabili, il Comune di Ponsacco può richiedere alla competente Commissione Medica della Azienda A.S.L. di sottoporli a visita medica al fine di verificare che la causa invalidante non sia incompatibile con le mansioni da svolgere.

## **Art. 27**

### **Selezioni uniche con altri Enti**

Con la selezione unica una o più amministrazioni tra cui il Comune di Ponsacco svolgono unitariamente una procedura selettiva per figure professionali omogenee, ascrivibili alla medesima area.

La selezione unica è regolata da apposita convenzione stipula tra il Comune di Ponsacco e gli altri enti interessati ai sensi dell'art 15 della legge 241/1990 e ai sensi dell'art 13 comma 2 del D.lgs. n. 267/2000 con la quale sono disciplinati oggetto della selezione e le modalità di gestione della graduatoria, oltre ad eventuale corrispettivo o contributo dovuto dagli enti convenzionati.

La convenzione stabilisce inoltre l'Ente a cui è affidato lo svolgimento della procedura selettiva.

Il Comune di Ponsacco può sottoscrivere accordi con altri enti per dare attuazione alle disposizioni previste nell'art 3 bis del decreto legge 80/2021 e cioè attivare interPELLI rivolti ai candidati idonei delle "selezioni uniche".

Ad integrazione di quanto stabilito, l'interpello rivolto ai candidati idonei verrà pubblicato sul sito internet del Comune di Ponsacco oltre che sul sito degli altri Enti firmatari dell'accordo, e su inPA se necessario e dovrà contenere:

- a) l'area professionale di interesse in coerenza con le competenze professionali richieste e i relativi titoli di studio richiesti dalla procedura selettiva espletata per la formazione dell'elenco di idonei;
- b) tipologia del rapporto di lavoro che si intende instaurare (a tempo indeterminato o a tempo determinato);
- c) le ulteriori competenze e conoscenze specifiche richieste in relazione alla posizione in cui il candidato verrà inserito nella struttura organizzativa dell'Ente;
- d) la data del colloquio o di diversa procedura selettiva prescelta in coerenza con quanto previsto dal presente regolamento, nel rispetto dei tempi di preavviso qui previsti;
- e) le modalità per la presentazione della domanda degli idonei che aderiscono all'interpello e per l'eventuale trasmissione del curriculum vitae professionale.

La/e prova/e definite nell'avviso di interpello si intendono superate per i candidati che conseguono una valutazione minima di 21/30.

Espletata la selezione di interpello la Commissione formula la graduatoria di merito sulla base delle votazioni conseguite da candidati e la trasmette all'Ente per la formulazione della graduatoria finale tenuto conto delle riserve e preferenze.

La graduatoria formata a seguito di interpello potrà essere utilizzata per la copertura del posto o dei posti messi a bando e per posti omogenei nei comuni firmatari dell'accordo.

## **TITOLO IV – ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO**

### **Art. 28**

#### **Assunzioni a tempo determinato**

Le graduatorie per assunzioni di personale a tempo indeterminato sono utilizzate anche per assunzioni a tempo determinato.

Il candidato che non si rende disponibile all'assunzione a tempo determinato, anche part time, conserva la posizione in graduatoria per eventuali ulteriori assunzioni a tempo indeterminato.

Possono essere bandite pubbliche selezioni per assunzioni a tempo determinato, anche riservate solo ai disabili, di norma con una sola prova nell'ambito di quelle stabilite per il tempo indeterminato.

Il candidato che non si rende disponibile all'assunzione a tempo determinato, nei tempi indicati dall'Ente al momento della proposta, verrà ricontattato in caso di ulteriore scorrimento della graduatoria nel periodo di validità della stessa.

La Commissione esaminatrice delle selezioni di cui sopra è nominata ed è composta secondo quanto stabilito dal presente Regolamento.

In caso di necessità ed in assenza di proprie graduatorie, l'Amministrazione utilizza graduatorie predisposte da altri enti.

Per tutto quanto non disciplinato nel presente articolo, valgono le regole generali stabilite per le assunzioni a tempo indeterminato.

### **Art. 29**

#### **Predisposizione di graduatorie per assunzioni a tempo determinato**

Il Settore a cui compete la gestione del personale può predisporre graduatorie per assunzioni a tempo determinato, a seguito di pubblico avviso, utilizzando di preferenza gli strumenti previsti per gli elenchi di idonei.

Costituisce titolo di preferenza aver già prestato attività di lavoro subordinato presso il Comune di Ponsacco, se viene certificata come meritevole dal suo precedente responsabile.

### **Art. 30**

#### **Validità delle graduatorie per assunzioni a tempo determinato**

Anche le graduatorie per assunzioni a tempo determinato hanno validità biennale.

### **Art. 31**

#### **Assunzioni a tempo determinato con contratto di formazione e lavoro**

L'assunzione di personale a tempo determinato con contratto di formazione e lavoro previsto esclusivamente per il Servizio di Polizia Locale avviene tramite selezione pubblica secondo i criteri generali stabiliti nel Titolo 2 del presente regolamento, con le seguenti specificità:

- a) l'applicazione di un limite di età stabilito dalla legge;

b) per i profili/posizioni di lavoro dell'area Istruttori e dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione la verifica della conoscenza delle applicazioni informatiche più diffuse e della lingua inglese (nonché ove opportuno in relazione al profilo professionale richiesto di altre lingue straniere), avverrà in sede di eventuale trasformazione in contratto a tempo indeterminato.

La graduatoria finale, nell'arco di validità biennale, può essere utilizzata oltre che per assunzioni con contratti di formazione e lavoro, anche per altre assunzioni a tempo determinato senza che la rinuncia a queste pregiudichi la successiva eventuale chiamata per contratti di formazione e lavoro.

Per quanto non specificato nel presente articolo e nel successivo si rimanda all'art.3 CCNL 14/09/2000.

## **Art. 32**

### **Trasformazione del rapporto di formazione e lavoro in contratto a tempo indeterminato**

L'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire avverrà secondo il seguente procedimento:

#### **a) Commissione**

Le Commissioni sono formate da 3 membri i quali, fatta salva la Presidenza attribuita ad un titolare di EQ, possono essere dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e dell'Area degli Istruttori, anche esterni

#### **b) Termini di avviso**

I candidati saranno avvisati con comunicazione scritta almeno 15 giorni prima della data stabilita per lo svolgimento della selezione;

#### **c) Requisiti**

Possono partecipare alla selezione tutti i lavoratori titolari di contratto di formazione e lavoro in scadenza, o il cui contratto è stato obbligatoriamente sospeso per assenze dovute a malattia, gravidanza e puerperio, astensione facoltativa post-partum, servizio militare di leva e richiamo alle armi, infortunio sul lavoro;

#### **d) Prove**

La prova consisterà in un colloquio o in una prova pratica. Sarà effettuato inoltre, l'accertamento della conoscenza delle applicazioni informatiche più diffuse, e della lingua inglese, nonché ove opportuno in relazione al profilo professionale richiesto di altre lingue straniere.

## **TITOLO V - DISPOSIZIONI FINALI**

### **Art 33**

#### **Trasparenza e protezione dei dati personali**

Ai sensi delle disposizioni vigenti in materia di trasparenza il Comune di Ponsacco pubblica sul proprio sito istituzionale in apposita sezione:

- i bandi di selezione per il reclutamento di personale a qualsiasi titolo;
- i criteri di valutazione della commissione esaminatrice;
- le tracce delle prove predisposte da cui è stato effettuato il sorteggio;

- le graduatorie finali aggiornate con eventuale scorrimento degli idonei non vincitori.

Non saranno pubblicati direttamente i dati personali relativi ai candidati, ma solo utilizzando codici od altri sistemi di protezione.

### **Art 34 Pubblicazione**

Esso è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente allo scopo di favorire il controllo sul rispetto dei principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza.