UNIONE DEI COMUNI DEL FRIGNANO

Provincia di Modena

REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE DI CONCORSO,

SELEZIONE E ACCESSO ALL'IMPIEGO

Approvato con deliberazione di G.U. n.26 del 14/05/2024

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

Capo I - Principi generali
Art. 1 - Oggetto
Art. 2 - Programmazione del fabbisogno del personale
Art. 3 - Modalità di accesso
Art. 4 - Principi generali
Art. 5 - Tipologie di selezione
Art. 6 - Riserva di posti al personale interno
Art.7- Requisiti generali per l'accesso
Art.8 - Preselezioni

Capo II - La fase di accesso alla selezione
Art. 9 - Il bando di concorso
Art. 10 - Domanda di partecipazione
Art. 11 - Comunicazioni ai candidati
Art. 12 - Ammissione alla selezione
Art.13 - Riserve e preferenze

Capo III - La commissione esaminatrice
Art. 14 - Composizione
Art. 15 - Incompatibilità
Art. 16 - I lavori
Art. 17 - Compensi

Capo IV - Titoli
Art. 18 - Tipologie dei titoli
Art. 19 - Punteggio da attribuire ai titoli

Capo V - Lo svolgimento della selezione
Art. 20 - Criteri generali
Art. 21 - Modalità di svolgimento della selezione
Art. 22 - Punteggio delle prove
Art. 23 - Prove scritte in modalità informatica
Art. 24 - Prove scritte in modalità cartacea
Art. 25 - Prove pratiche e/o attitudinali
Art. 26 - Prove orali

Capo VI - La conclusione della selezione
Art. 27 - Votazione conclusiva e graduatoria
Art. 28 - Approvazione atti commissione esaminatrice

CAPO VII – Altre modalità di selezione e accesso all'impiego.
Art. 29 – Assunzioni di lavoratori tramite il competente Centro per l'Impiego
Art. 30 –Assunzioni obbligatorie di lavoratori appartenenti alle categorie protette e disabili
Art. 31 – Selezione unica

CAPO VIII – Assunzioni a tempo determinato e contratti di formazione e lavoro
Art. 32 - Assunzioni a tempo determinato

Art. 33 - Predisposizione di graduatorie per assunzioni a tempo determinato
Art. 34 - Validità delle graduatorie per assunzioni a tempo determinato
Art. 35 - Assunzioni a tempo determinato con contratto di formazione e lavoro
Art. 36 - Trasformazione del rapporto di formazione e lavoro in contratto a tempo indeterminato
Art. 37 - Stabilizzazione di personale precario
Art. 38 - Apprendistato e convenzioni

Capo IX- Disposizioni finali
Art. 39 - Trasparenza e protezione dati personali
Art. 40- Entrata in vigore

CAPO I
Principi generali

Art. 1
Oggetto

1. Il presente Regolamento disciplina le modalità di svolgimento dei concorsi e delle procedure selettive preordinate all'accesso all'impiego presso l'Unione dei Comuni del Frignano, in conformità al D.P.R. 9 maggio 1994 n. 487, come modificato dal D.P.R. 16 giugno 2023 n. 82, ed ai criteri generali stabiliti dal Regolamento per l'organizzazione degli uffici e servizi vigente, nell'esercizio della propria autonoma capacità organizzativa ai sensi dell'art. 117, c.6, della Costituzione.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è soggetto per quanto riguarda le modalità di accesso, alle stesse procedure previste per quelle a tempo pieno.

Art.2
Programmazione del fabbisogno di personale

1. Nel rispetto del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) viene approvato, con deliberazione della Giunta dell'Unione, un piano occupazionale annuale che stabilisce le posizioni lavorative da coprire con selezioni nel rispetto delle condizioni di legge in materia di sostenibilità finanziaria.
2. Il piano occupazionale deve specificare per ciascun concorso, in rapporto al numero dei posti banditi, l'applicazione delle riserve di cui all'art 13 del presente regolamento.
3. Le modalità di accesso all'impiego disciplinate dal presente regolamento si svolgono secondo modalità improntate alla massima partecipazione, all'efficacia nel soddisfare i fabbisogni dell'Ente 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.

Art. 3
Modalità di accesso

1. Le modalità di accesso all'impiego presso l'Unione dei Comuni del Frignano sono le seguenti:
   a) selezioni pubbliche 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 disciplinate dalla normativa vigente.

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.

Art. 4
Principi generali

1. Le procedure per le selezioni pubbliche si conformano ai seguenti principi:
   - adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
   - adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
   - rispetto 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;
   - composizione delle commissioni con tecnici esperti nelle materie oggetto della selezione;
   - 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, con l'obiettivo di realizzare economie di scala e di specializzazione.

Art. 5
Tipologie di selezione

1. L'Unione adotta, tra le seguenti, la tipologia selettiva più funzionale alla natura dei profili professionali richiesti nel bando di concorso:

a) **per soli esami**: vi rientrano le selezioni che prevedono una prova scritta e/o pratico-attitudinale ed una prova orale;

b) **per i titoli ed esami**. Tale tipologia di selezione può prevedere:
- una fase di valutazione dei titoli richiesti ai fini dell'ammissione alla successiva fase di concorso. In questo caso deve trattarsi di titoli legalmente riconosciuti;
- una valutazione dei titoli che concorrono alla formazione del punteggio finale. In questo caso possono essere valutati, oltre ai titoli legalmente riconosciuti, anche l'esperienza professionale inclusi i titoli di servizio;

c) **corso-concorso**. 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.

Art. 6

Riserva di posti al personale interno

1. Ad eccezione dell'accesso a posti unici relativi a qualifiche apicali dei diversi profili professionali, a favore del personale a tempo indeterminato dell'Unione in possesso dei requisiti meglio specificati al successivo comma 2, possono essere riservati posti in misura non superiore al 50% di quelli messi a disposizione.
2. Alla riserva di posti a favore del personale interno può accedere:
   a) il personale, in servizio a tempo indeterminato presso l'area immediatamente inferiore al posto messo a concorso, che abbia almeno 2 anni di anzianità di servizio presso l'Unione e che sia in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno al posto a concorso;
   b) il personale a tempo indeterminato, appartenente all'Area immediatamente inferiore al posto messo a concorso, con un'anzianità di almeno cinque anni presso l'Unione, in possesso del titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per il posto a concorso.
3. Ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio richiesta per l'ammissione alla selezione di cui al comma precedente, qualora trattasi di personale a tempo parziale, l'anzianità di servizio dovrà essere riproporzionata al tempo pieno.

Art. 7
Requisiti generali per l'accesso

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

   a) cittadinanza di uno degli stati membri dell'unione europea o trovarsi nelle condizioni previste dall'art 38 comma 1 e 3 bis del Dlgs 165 /2001. Sono equiparati ai cittadini europei i cittadini della Repubblica di S. Marino e della Città del Vaticano, Svizzera. Non si può prescindere dal possesso della cittadinanza italiana per l'accesso ai posti e alle funzioni individuati dal D.P.C.M. 7 febbraio 1994 n. 174 e, comunque, la cittadinanza italiana è necessariamente richiesta per il reclutamento di personale da assegnare al Servizio di Polizia Locale nonché per la copertura di posizioni dirigenziali.
   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. Nelle selezioni pubbliche per l'assunzione a tempo indeterminato di personale della Polizia Locale è stabilito il limite massimo di 40 anni di età;

   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. Limitatamente alle professionalità appartenenti alla Polizia Locale saranno previsti accertamenti particolari relativi al possesso di requisiti fisico funzionali e psico-attitudinali, come da normative regionali vigenti in materia di polizia locale.

   d) 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 maturità;
   - per l'accesso all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione: diploma universitario di primo livello o laurea magistrale e/o specialistica, 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.

2. Non possono accedere all'impiego coloro che sono esclusi dall'elettorato politico attivo, nonché coloro che sono 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 sono stati licenziati dall'Unione dei Comuni del Frignano o dai Comuni facenti parte dell'Unione per non superamento del periodo di prova per il medesimo profilo messo a selezione da meno di cinque anni, e coloro che sono stati licenziati da una Pubblica Amministrazione a seguito di procedimento disciplinare. Sono esclusi, inoltre, coloro che hanno riportato condanne penali che impediscono ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, la costituzione del rapporto di impiego con Pubbliche Amministrazioni.
3. I cittadini italiani soggetti all'obbligo di leva devono comprovare di essere in posizione regolare nei confronti di tale obbligo.
4. Se la posizione lavorativa lo richiede, la procedura selettiva può prevedere il possesso di ulteriori requisiti.
5. 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, ad eccezione del requisito dell'età, e fatto salvo quanto previsto da norma di legge.
6. 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 dell'Unione;
7. Limitatamente alle professionalità appartenenti al Corpo di Polizia Locale 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.

Art. 8
Preselezioni

1. Per assicurare alla selezione celerità di espletamento l'Unione può ricorrere - ove necessario, compreso il caso in cui il numero delle domande di partecipazione sia superiore ad un numero definito di volta in volta nel bando - all'ausilio di sistemi automatizzati diretti a realizzare forme di preselezione eventuale. In tal caso l'Unione può servirsi del supporto di aziende specializzate od esperti in selezione del personale.
2. La prova preselettiva di norma consiste nella risoluzione di una serie di domande a risposta multipla predeterminata da fornire in un tempo prefissato. Il contenuto della preselezione può avere carattere psicoattitudinale, al fine di accertare una generica capacità di ragionamento dei candidati, utile in qualsiasi campo lavorativo, di tipo verbale, spaziale, numerico ed astratto, e/o concernere le materie specifiche della selezione e/o conoscenze di cultura generale.
3. La correzione della prova può avvenire a mezzo di strumenti informatici.
4. La preselezione è superata dai candidati che hanno ottenuto il miglior punteggio entro il numero massimo di unità stabilite dal bando, nonché i pari merito dell'ultima posizione utile, oppure da quelli che hanno ottenuto un punteggio superiore ad una soglia predeterminata dal bando.
5. Il punteggio totalizzato nella preselezione non influisce in alcun modo sulla graduatoria di merito finale della selezione.
6. Nel caso in cui alla prova preselettiva partecipi un numero di candidati inferiore o pari a quello eventualmente stabilito nel bando per il successivo accesso alle prove concorsuali, la preselezione non avrà luogo e sono ammessi a dette prove i soli candidati presenti all'identificazione, dopo la verifica dei requisiti d'accesso.
7. Nel giorno di svolgimento della prova, antecedentemente all'effettuazione della stessa, sono rese note ai candidati le modalità di svolgimento della stessa, i criteri di valutazione e le modalità di comunicazione del risultato della stessa.
8. In relazione all'effettuazione delle prove preselettive, la commissione giudicatrice è composta da tre membri, di cui uno con funzioni di Presidente, ed è nominata con atto del Responsabile competente in materia di personale, o con atto di altra figura apicale appositamente individuata dalla Giunta tra i dipendenti dell'ente, o con atto del Segretario Generale.

CAPO II
La fase di accesso alla selezione

Art 9
Il bando di concorso

1. Il bando di concorso indica la tipologia di selezione, individuata tra quelle di cui al precedente articolo 5, e contiene i seguenti elementi:
   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 particolari 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;

d) l'eventuale previsione di forme di preselezione ed i loro criteri generali;

e) 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 dell'Ente;

f) 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;

g) 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;

h) 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 dall'Ente;

i) 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;

j) le modalità attraverso le quali i disabili possono comunicare all'Ente l'eventuale 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);

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

l) 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 può essere richiesta la produzione di certificazione sanitaria attestante l'idoneità della candidata al loro svolgimento;

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

n) le percentuali di personale in servizio presso l'Ente 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;

o) 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;

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

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

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

2. Salva diversa disposizione prevista nel 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.

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

   Il bando può essere trasmesso in copia al Centro per l'impiego, alle organizzazioni sindacali territoriali di categoria, agli enti e alle associazioni preposte alla tutela delle categorie protette, nonché alle rappresentanze sindacali aziendali di dipendenti e dirigenti e può essere pubblicato, per estratto, su quotidiani locali e su riviste specializzate.

4. Per esigenze di pubblico interesse e con provvedimento motivato del Funzionario, Responsabile in materia di personale, o altra figura apicale appositamente individuata dalla Giunta tra i dipendenti dell'ente o del Segretario Generale, 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.

5. In ogni caso di malfunzionamento, parziale o totale della piattaforma digitale, accertato dall'Unione, che impedisca l'utilizzazione della stessa per la presentazione della domanda di partecipazione o dei relativi allegati, il bando deve prevedere una proroga del termine di scadenza per la presentazione della domanda come previsto dal successivo art. 10, c. 1.

   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.

6. Il bando di concorso tiene conto delle linee guida definite dal Dipartimento Funzione Pubblica e dalle altre competenti autorità in materia di selezioni pubbliche, condizioni sanitarie e di sicurezza.

Art 10
Domanda di partecipazione

1. Gli interessati possono partecipare alla selezione esclusivamente previa registrazione sul 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, come da ultimo modificato dal DPR 82/2023, 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 dall'Unione, 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.
   Il bando può richiedere che tutta la documentazione eventualmente occorrente a supporto delle dichiarazioni rese, venga caricata sul Portale al momento della compilazione della domanda e prima del suo inoltro.

Art .11
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 dell'Ente, 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 dell'Ente 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 l'Ente 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 controinteressati di cui all'art. 3, c. 1, D.P.R. 12 aprile 2006 n. 184, e all'art. 5, c. 5, D. Lgs. 14 marzo 2013 n. 33, sono assolti dall'Ente mediante pubblicazione di un apposito avviso sul Portale InPA.

Art 12
Ammissione alla selezione

1. L'Unione esamina le domande pervenute e dispone l'ammissione dei candidati alla selezione. Non si tiene 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 Funzionario, Responsabile in materia di personale o da altra figura apicale appositamente individuata dalla Giunta tra i dipendenti dell'ente, 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;
   - la presentazione della domanda oltre i termini previsti;
   - la presentazione della domanda con una modalità diversa da quelle previste dall'art. 10;
   - l'eventuale mancata regolarizzazione della domanda entro il termine fissato. 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, l'Ente verifica la veridicità delle dichiarazioni rilasciate dai vincitori della procedura. L'Unione 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.

Art. 13
Riserve e preferenze

Riserve

1. 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.

2. 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. La riserva ai disabili non si applica nelle selezioni per assunzioni nelle posizioni di lavoro di Assistente sociale, Educatore d'infanzia e Insegnante scuola infanzia relativamente ai disabili psichici.

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. Tale riserva si applica nella misura del 30% delle vacanze annuali dei posti messi a concorso di personale non dirigente e nella misura del 20 per cento dei posti nei concorsi per l'accesso alle carriere iniziali dei corpi di polizia locale (profilo di Istruttore di polizia locale).
Se la riserva non può operare integralmente perché dà luogo a frazioni di posto, la stessa potrà essere applicata in una delle seguenti modalità che verranno esplicitate nell'avviso di selezione:
- a scorrimento della graduatoria: le frazioni di posto sono utilizzate nel caso in cui si proceda ad ulteriori assunzione e la riserva opererà pertanto nel caso di assunzione di quattro candidati e riguarderà il quarto assunto, l'ottavo assunto, e via dicendo.
- con cumulo di frazioni: le frazioni di posto che si sono generate si cumulano con le riserve relative a successivi avvisi di selezione per l'assunzione di personale non dirigente fino al raggiungimento di almeno una unità.

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.
Se la riserva non può operare integralmente perché dà luogo a frazioni di posto, la stessa potrà essere applicata in una delle seguenti modalità che verranno esplicitate nell'avviso di selezione.
- a scorrimento della graduatoria: le frazioni di posto sono utilizzate nel caso in cui si proceda ad ulteriori assunzioni e la riserva opererà pertanto nel caso di assunzione di sette candidati e riguarderà il settimo assunto, il quattordicesimo assunto, e via dicendo.
- con cumulo di frazioni: le frazioni di posto che si sono generate si cumulano con le riserve relative a successivi avvisi di selezione per l'assunzione di personale non dirigente fino al raggiungimento di almeno una unità.

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.

Nelle pubbliche selezioni di posti superiori ad uno può essere prevista una riserva non superiore al 40% dei posti banditi a favore dei dipendenti con rapporto di lavoro subordinato a tempo

determinato che alla data di pubblicazione dell'avviso hanno maturato almeno tre anni di servizio anche non continuativi presso l'Ente.
Il periodo di lavoro utile al fine dell'applicazione di cui al precedente capoverso è da computarsi a giorni calcolati quale somma matematica dei singoli periodi di prestazione lavorativa. A tal fine il periodo triennale di servizio richiesto corrisponde convenzionalmente a n. 1080 giorni complessivi, assumendo l'anno di servizio quale periodo di n. 12 mesi ed il mese di n. 30 giorni.
I servizi prestati potranno essere considerati utili esclusivamente laddove il/i rapporto/i di lavoro a tempo determinato abbiano interessato per tutto il triennio identici profili professionali/posizioni di lavoro rispetto al posto bandito.
Il periodo di servizio prestato con rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale viene valutato proporzionalmente al servizio a tempo pieno, ciò significa che i giorni di servizio di un contratto a tempo parziale, devono essere maggiorati di un ulteriore periodo lavorato per compensare la differenza rispetto ad un rapporto di lavoro a tempo pieno.
Il periodo di servizio da ritenersi utile al fine dell'applicazione di cui ai precedenti capoversi è quello determinato nell'ambito del contratto di lavoro stipulato, ivi compresa l'eventuale proroga. Non sono computabili i periodi temporali in cui pur in assenza di un rapporto di lavoro sono stati riconosciuti emolumenti economici non di natura retributiva.

Preferenze

1. 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.
2. 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.

CAPO III
La commissione esaminatrice

Art 14
Composizione

1. La commissione esaminatrice è composta da esperti di provata competenza nelle materie di concorso scelti tra i dipendenti dell'Unione inquadrati in aree o qualifiche almeno pari a quella messa a selezione e fra soggetti non legati da rapporto d'impiego con l'Ente, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali; a tal fine nella seduta di insediamento è resa dai nominati specifica dichiarazione scritta.
   In relazione alla tipologia di figura professionale oggetto della selezione, i membri esterni sono scelti fra:
   - 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;
   - esperti in psicologia;

-esperti in gestione delle risorse umane.
La commissione può essere integrata, in relazione alle necessità, da esperti in lingue straniere, informatica ed eventuali materie speciali ove previste dal bando di concorso.

2. La commissione è nominata dal Funzionario, Responsabile in materia di personale, o da altra figura apicale appositamente individuata dalla Giunta tra i dipendenti dell'ente o dal Segretario Generale.
   È 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, ove non individuato nel Segretario Generale titolare, è scelto fra il personale incaricato di funzioni di E.Q. appartenente all'Unione o ad altra amministrazione locale.
   Per la raccolta di candidature a componente esterno di commissione l'Unione 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. 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.

6. 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 candidati. Possono, tuttavia, essere appositamente incaricati dall'Unione di tenere lezioni sulle materie previste dal bando di concorso nell'ambito della procedura di corso-concorso.

7. 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.

8. 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 soggetto competente alla nomina della commissione, che provvede quanto prima alla sostituzione del componente informandone gli altri membri, facendo ricorso, ove già nominati, ai componenti supplenti. Nello stesso modo è provveduto nel caso di sopraggiunta incompatibilità o di cessazione dall'incarico del commissario per qualsiasi ragione.

9. 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 come modificato con DPR 82/2023.

Art. 15
Incompatibilità

1. 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.
2. 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
3. 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 16
I lavori

1. La commissione esaminatrice e le eventuali 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. ai sensi dell'art. 15 del presente regolamento.
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. 11.
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, oppure la commissione delibera a maggioranza dei componenti anche per l'assegnazione dei punteggi relativi alle prove d'esame.

8. Di tutte le operazioni di esame e delle deliberazioni prese dalla commissione esaminatrice, anche nel giudicare i singoli lavori, viene redatto per ogni seduta un processo verbale sottoscritto da tutti i commissari e dal segretario.
9. La commissione esaminatrice trasmette al Funzionario, con funzioni di Responsabile in materia di personale, o altra figura apicale appositamente individuata dalla Giunta tra i dipendenti dell'ente o al Segretario Generale gli atti da approvare.

Art 17
Compensi

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 apposita deliberazione della Giunta, nel limite fissato dall'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).
2. Sino all'adozione di tale provvedimento i compensi rimangono quelli definiti dal D.P.R. 487/1994 e ss.mm..

CAPO IV
Titoli

Art 18
Tipologie di titoli

1. Nelle selezioni per titoli ed esami:
   a) 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;
   b) 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;
   c) 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, 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.

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;
   - 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.
   Per i dipendenti che partecipano all'interno della eventuale riserva, il certificato di servizio relativo all'esperienza professionale è allegato d'ufficio alla domanda a cura del servizio competente. È facoltà del concorrente integrare detto certificato.

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 come da ultimo modificato dal DPR 82/2023 ed alle altre disposizioni di legge che le disciplinano.

Art 19
Punteggio da attribuire ai titoli

1. Ai titoli non può essere attribuito un punteggio complessivo superiore a 10 su 30 o equivalente.
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.27, a condizione della previa determinazione dei criteri di valutazione dei titoli medesimi, come stabilito al precedente art. 18 .
4. Tutti i titoli presentati dal candidato debbono essere considerati dalla commissione, la quale dovrà sempre motivare l'eventuale non valutazione di alcuni di essi, nonché la corrispondenza o meno del titolo in relazione ai criteri prestabiliti.

CAPO V
Lo svolgimento della selezione

Art 20
I 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, come previsto dal precedente art. 5.
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.

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

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

c) l'utilizzo di strumenti informatici e digitali, fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 24 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.

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 Funzionario, Responsabile in materia di personale, o da altra figura apicale apicale appositamente individuata dalla Giunta tra i dipendenti dell'Ente o dal segretario generale. L'Unione 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, l'Unione 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. L'Unione 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 l'Unione 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. 11. L'elenco è pubblicato contestualmente sul sito istituzione dell'Unione.

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. 21
Modalità di svolgimento della selezione

1. La selezione per esami 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 l'effettiva capacità di risolvere problemi, elaborare soluzioni nell'ambito delle proprie competenze lavorative ed inserirsi proficuamente nell'organizzazione dell'Ente.
   Le prove 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 contemperare 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 l'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione le prove devono inoltre accertare la conoscenza dell'uso delle applicazioni informatiche più diffuse e della lingua inglese, nonché ove opportuno in relazione al profilo professionale richiesto di altre lingue straniere.

2. 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.

3. La prova scritta 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.

4. 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.

5. La prova orale o colloquio. La prova orale può consistere in un colloquio a 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. Il colloquio può consistere anche nell'approfondimento del curriculum formativo o professionale e dei principali aspetti relativi alle caratteristiche personali ai comportamenti organizzativi, alle competenze trasversali e alle motivazioni del candidato .

6. 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.

7. L'Amministrazione e, per essa, il Funzionario Responsabile in materia di personale, in relazione alle diverse professionalità, ulteriori modalità sperimentali di percorsi di selezione 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.

8. A tal fine il Servizio a cui compete la gestione del personale, nell'elaborazione dei percorsi di selezione, si avvale, ove necessario, del supporto tecnico di consulenti esterni esperti in tecniche di selezione delle risorse umane o di uno psicologo.

Art 22
Punteggio delle prove

1. Per essere ammesso alla prova successiva il concorrente dovrà ottenere il punteggio seguente di:
   - prova scritta: 21 su 30;
   - prova pratica e/o attitudinale: 21 su 30;
   - prova orale: 21 su 30.

   In ragione dello specifico profilo professionale interessato dalla selezione la Giunta dell'Unione 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 in modalità informatica

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 candidato redige gli elaborati in modalità digitale attraverso la strumentazione fornita dall'Ente per lo svolgimento delle prove. In ogni 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.

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.

Art. 24
Prova scritta in modalità cartacea

1. In caso di limitato numero di partecipanti alla procedura selettiva, le modalità di svolgimento delle prove scritte, al fine di garantire le esigenze di razionalità efficienza organizzativa ed economicità, potranno prevedere l'uso della tradizionale forma di redazione degli elaborati mediante supporto cartaceo.
   L'Amministrazione, a tale fine, adotta apposita determinazione del Responsabile in materia di personale, motivando opportunamente circa lo svolgimento delle prove in detta modalità, dimostrandone la coerenza con il fine di assicurare il migliore e più efficiente metodo di selezione nel caso concreto.
   La redazione degli elaborati su carta al fine di assicurare in concreto l'anonimato dell'elaborato durante la sua correzione ai fini dell'assegnazione del punteggio, la sua effettiva riferibilità al candidato, e in generale l'imparzialità della procedura dovrà avvenire con le seguenti modalità:
   a) 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.
   b) Nell'orario prestabilito per ciascuna prova il presidente della commissione esaminatrice fa collocare i candidati in modo che non possano comunicare fra loro.
   c) Le tracce o quesiti a risposta sintetica o predefiniti, appena formulate, sono chiuse in pieghi sigillati e firmati esteriormente sui lembi di chiusura dai componenti della commissione e dal segretario.
   d) All'ora stabilita per ciascuna prova, il Presidente della commissione giudicatrice fa procedere all'appello nominale dei concorrenti e, previo accertamento della loro identità personale, li fa collocare in modo che non possano comunicare fra loro. Indi fa constatare l'integrità della chiusura dei tre pieghi e fa sorteggiare da uno dei candidati la prova da svolgere. La prova

estratta viene quindi letta e dettata (o consegnata in copia) ai candidati; subito dopo viene data lettura delle altre prove predisposte e non estratte.

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

f) I lavori devono essere scritti a pena di decadenza, su carta portante il timbro d'ufficio e la firma di un membro della commissione esaminatrice.

g) Al candidato sono consegnate il giorno della prova di esame, due buste di eguale colore: una grande ed una piccola contenente un cartoncino/biglietto bianco. Il candidato dopo aver svolto la prova, senza apporvi sottoscrizione, né altro contrassegno, mette il foglio o i fogli nella busta grande. Scrive il proprio nome e cognome, la data ed il luogo di nascita nel cartoncino/foglio e lo chiude nella busta piccola. Pone quindi anche la busta piccola ben chiusa nella grande che richiude e consegna al Presidente della commissione o ad altro commissario che ne fa le veci. Il Presidente della commissione o il membro che al momento ne fa le veci, appone trasversalmente sulla busta, in modo che vi resti compreso il lembo della chiusura e la restante parte della busta stessa, la propria firma e l'indicazione della data della consegna.

h) I pieghi sono aperti alla presenza della commissione giudicatrice quando essa deve procedere all'esame dei lavori relativi alla prova.

Il riconoscimento dei candidati deve essere fatto a conclusione dell'esame e del giudizio assegnato agli elaborati di tutti i concorrenti.

Art. 25
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. Con dette prove possono essere 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.

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.

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.
6. Nel caso in cui non sia possibile inserire gli elaborati della prova pratica in un contenitore sigillato, la commissione procede alla loro valutazione al termine di ogni singola prova.

Art. 26
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.

2. 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 ovvero in modo casuale durante la prima prova d'esame; contestualmente alla pubblicazione dei risultati della prima prova è così pubblicato il calendario degli orali formulato in ordine alfabetico a partire dalla lettera estratta.

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 l'Unione può disporre, indicandolo nel bando di concorso, che la prova orale possa svolgersi in videoconferenza per tutti i candidati, 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. 11. 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.

CAPO VI
La conclusione della selezione

Art. 27
Votazione conclusiva e graduatoria

1. La votazione complessiva è determinata sommando il voto conseguito nella valutazione dei titoli (nel caso di selezione per titoli ed esami) al voto complessivo riportato nelle prove d'esame.
2. Entro i 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 come succ. mod. e dalle altre disposizioni di legge applicabili.

Art. 28
Approvazione atti commissione esaminatrice

1. Ricevuti gli atti dalla commissione esaminatrice, il Funzionario, Responsabile in materia di personale o da altra figura appositamente individuata dalla Giunta, o il segretario generale, dopo averne verificata la regolarità, approva le operazioni concorsuali, previa rettifica degli errori materiali eventualmente riscontrati.

2. Il medesimo soggetto di cui al comma precedente, ove abbia riscontrato la presenza di illegittimità conseguenti a violazioni di legge, di regolamento o del bando di selezione, rinvia gli atti alla commissione esaminatrice, invitandola a provvedere alla eliminazione dei vizi riscontrati.

3. La graduatoria finale del concorso, una volta approvata, è pubblicata contestualmente, ad ogni effetto legale, sul Portale InPA e sul sito istituzionale dell'Unione.

4. 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 12 marzo 1999, n. 68 e ss.mm., o da altre disposizioni di legge in vigore che prevedono riserve di posti in favore di particolari categorie di cittadini.

5. 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.

CAPO VII
Altre modalità di selezione e accesso all'impiego

Art. 29
Assunzioni di lavoratori tramite il competente Centro per l'Impiego

1. 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), avviene tramite richiesta di avviamento a selezione al competente Centro per l'impiego con la seguente procedura:
   a) L'Unione dei Comuni del Frignano 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) L'Unione dei Comuni del Frignano provvede a convocare a selezione almeno 20 candidati per ogni posto bandito (compatibilmente con la presentazione di un numero di candidati sufficiente) seguendo la graduatoria trasmessa dal Centro per l'Impiego;
   c) L'Unione dei Comuni del Frignano convoca i candidati entro 20 gg. dalla comunicazione ed entro i successivi 30 gg effettua la selezione. La data e il luogo della selezione viene comunicata ai candidati con lettera di convocazione con un preavviso minimo di 7 giorni rispetto alla data prevista per la selezione;
   d) La selezione è finalizzata all'accertamento della idoneità del candidato e non dà luogo a valutazione comparativa. La selezione è pubblica e può consistere in una prova pratica/attitudinale o in un colloquio;
   e) La Commissione giudicatrice, nominata dal Funzionario Responsabile in materia di personale, è composta da 3 membri scelti tra i dipendenti dell'Unione dei Comuni del Frignano o di altri Comuni, tenendo conto delle caratteristiche del profilo/ posizione di lavoro da ricoprire. Il Presidente può essere un Funzionario. Nella composizione della Commissione, salvo motivata impossibilità, deve essere rispettata fra i componenti la parità di genere. La Commissione può essere integrata, in relazione alle necessità, come previsto dal precedente art.14;
   f) L'Unione dei Comuni del Frignano comunica al Centro per l'impiego, nei 15 gg. successivi alla conclusione, l'esito delle selezioni e l'eventuale mancata partecipazione del candidato avviato;
   g) La graduatoria del Centro per l'impiego ha validità fino alla comunicazione da parte dell'Unione dei Comuni del Frignano 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 risolva, entro sei mesi dalla pubblicazione.

Art. 30
Assunzioni obbligatorie di lavoratori appartenenti alle categorie protette e disabili

1. L'accesso al lavoro presso l'Unione dei Comuni del Frignano dei soggetti di cui alla legge n. 68/1999 riguarda esclusivamente la copertura di posti per i quali è previsto, come requisito di accesso, la scuola dell'obbligo, e cioè area degli operatori e/o operatori esperti ed avviene per chiamata numerica o nominativa degli iscritti nelle liste dell'Ufficio del Lavoro/Centro per l'Impiego – collocamento mirato territorialmente competente.

2. 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 speciali di collocamento mirato attive presso gli Uffici del Lavoro. Le modificazioni successive alle convenzioni sopra dette sono approvate con deliberazione della Giunta dell'Unione, quando non comportano variazioni del Piano del Fabbisogno di personale annuale, sono effettuate dal Responsabile in materia personale con propria determinazione.

3. 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.

4. Per la chiamata numerica, l'Unione procede nel seguente modo:
   a) richiesta all'Ufficio del Lavoro/Centro per l'Impiego – collocamento mirato di un numero di soggetti da avviare a selezione pari al doppio dei posti da ricoprire. Della selezione viene data informazione tramite pubblicazione sul sito internet istituzionale dell'ente;
   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 dall'art. 29 comma 1 lettera e).

5. Per la chiamata nominativa di disabili nell'ambito delle convenzioni stipulate ai sensi dell'art.11 legge 68/99, l'Unione procede alla loro individuazione nei modi sotto indicati:
   a) soggetti seguiti dai competenti uffici del Servizio Sociale dell'Unione dei Comuni del Frignano, 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 l'Unione o i Comuni facenti parte l'Unione, per i quali è già stata effettuata una precedente procedura selettiva con le modalità di cui all'art 29 del presente regolamento.

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

7. Prima di procedere alla assunzione di soggetti disabili, l'Unione dei Comuni del Frignano può richiedere alla competente Commissione Medica della Azienda U.S.L. di sottoporre i candidati a visita medica al fine di verificare che la causa invalidante non sia incompatibile con le mansioni da svolgere.

Art. 31
Selezione unica

1. Con la selezione unica, una o più amministrazioni pubbliche svolgono unitariamente una procedura selettiva per l'assunzione di figure professionali omogenee ascrivibili alla medesima area di inquadramento e per le figure dirigenziali.
2. Per i Comuni che aderiscono alla gestione associata in materia di personale non è necessario procedere alla stipula di accordi o convenzioni; nella convezione che regola la gestione associata è prevista questa forma di selezione;
3. Nel caso di selezione unica con comuni non interessati dalla gestione associata del personale, la selezione è regolata da apposito accordo/convenzione stipulato tra l'Unione dei Comuni del Frignano 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 agli enti convenzionati. La convenzione, inoltre, stabilisce l'ente al quale è affidato lo svolgimento della procedura selettiva.

CAPO VIII
Assunzioni a tempo determinato e contratti di formazione e lavoro

Art. 32
Assunzioni a tempo determinato

1. Ad esclusione delle assunzioni con contratto di alta specializzazione: art. 90 e art. 110 del D. lgs. 267/2000 – TUEL, 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.
2. 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, oppure per titoli secondo quanto stabilito dal seguente art. 33. Il candidato che non si rende disponibile all'assunzione a tempo determinato, nei tempi indicati dall'Amministrazione al momento della proposta, verrà ricontattato in caso di ulteriore scorrimento della graduatoria nel periodo di validità della stessa.
3. In caso di proposta di assunzione per un contratto di durata inferiore a 6 mesi o in casi di particolare di urgenza (es. esigenze elettorali,....), l'amministrazione può procedere a contattare i candidati anche solo telefonicamente o tramite servizio di messaggistica istantanea (Short Message Service). I candidati che non risultano reperibili, per qualsiasi motivo, a 3 chiamate telefoniche verranno considerati rinunciatari.
4. La Commissione esaminatrice delle selezioni di cui sopra è nominata ed è composta secondo quanto stabilito dal precedente art. 29 comma 1 lettera e).
5. In caso di necessità ed in assenza di proprie graduatorie, l'Amministrazione utilizza graduatorie predisposte da altri enti.
6. Per tutto quanto non disciplinato nel presente articolo, valgono le regole generali stabilite per le assunzioni a tempo indeterminato.

Art. 33
Predisposizione di graduatorie per assunzioni a tempo determinato

1. Il Servizio a cui compete la gestione del personale può predisporre graduatorie per assunzioni a tempo determinato, a seguito di pubblico avviso, tenendo conto della votazione conseguita nel titolo di studio richiesto e di eventuali ulteriori titoli espressamente previsti dall'avviso.

2. Costituisce titolo di preferenza aver prestato attività di lavoro subordinato presso l'Unione o altro comune aderente alla gestione associata del personale;

Art. 34
Validità delle graduatorie per assunzioni a tempo determinato

1. Le graduatorie per assunzioni a tempo determinato hanno validità biennale, salvo diversa previsione di legge. Il Funzionario Responsabile in materia di personale, per ragioni di opportunità, efficienza ed economicità, può con proprio provvedimento prolungare la validità di graduatorie oltre la scadenza delle stesse, per non oltre cinque anni.

Art. 35
Assunzioni a tempo determinato con contratto di formazione e lavoro.

1. L'assunzione di personale a tempo determinato con contratto di formazione e lavoro avviene tramite selezione pubblica secondo i criteri generali stabiliti nel Capo 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 degli 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), avviene in sede di eventuale trasformazione in contratto a tempo indeterminato.
2. 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.

Art. 36
Trasformazione del rapporto di formazione e lavoro in contratto a tempo indeterminato

1. L'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire avverrà secondo il seguente procedimento:
   a) Commissione: la Commissione è formata da 3 membri; la Presidenza è attribuita ad un dirigente e/o ad un Funzionario titolare di Incarico di Elevata Qualificazione dipendente del dell'Unione;
   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, congedo parentale, infortunio sul lavoro;

d) Prove: la prova consisterà in un colloquio o in una prova pratica sulle materie oggetto della formazione teorica e sull'attività lavorativa svolta dal candidato. Sarà effettuato inoltre, contestualmente al colloquio, l'accertamento della conoscenza delle applicazioni informatiche più diffuse (windows-word-excell-internet), e della lingua inglese, nonché ove opportuno, in relazione al profilo professionale richiesto, di altre lingue straniere.

Art. 37
Stabilizzazione di personale precario

1. L'Amministrazione può procedere nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione del personale dipendente con rapporto di lavoro precario, in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20, comma 1, lett. a) e b) del D.Lgs. n. 75/2015.

2. Fino al 31 dicembre 2026, è possibile bandire, in coerenza con il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possegga tutti i seguenti requisiti:
   a) risulti titolare, successivamente al 28 agosto 2015 (data di entrata in vigore della L. n. 124/2015), di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione;
   b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2026, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione.

3. Fino al termine delle procedure di cui ai commi 1-2, l'amministrazione non può instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile di cui all'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, per le professionalità interessate dalle suddette procedure.

4. Ai fini dei requisiti indicati ai commi 2 e 3, non rileva il servizio prestato in virtù di contratti stipulati ai sensi degli articoli 90 e 110, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

5. L'amministrazione può prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di cui ai commi 1-3, fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78.

Articolo 38
Apprendistato e convenzioni

1. L'amministrazione, fino al 31 dicembre 2026:
   a. può reclutare giovani laureati individuati su base territoriale, con **contratto a tempo determinato di apprendistato** di durata massima di trentasei mesi, mediante avvisi pubblicati nel portale del reclutamento (www.inpa.gov.it) della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
   b. può stipulare **convenzioni** non onerose con istituzioni universitarie legalmente riconosciute ai sensi della normativa vigente in materia, per l'individuazione, nel rispetto dell'articolo 35

del decreto legislativo n. 165 del 2001, di studenti di età inferiore a 24 anni, che abbiano concluso gli esami previsti dal piano di studi, da assumere a tempo determinato con contratto di formazione e lavoro.

2. Alle assunzioni di cui al comma 1 si provvede nel limite del 10% delle facoltà assunzionali esercitabili, in relazione ai rispettivi ordinamenti, in deroga alle vigenti previsioni degli articoli 36, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, fatta eccezione per i comuni, le unioni di comuni, le province e le città metropolitane, ai quali è consentito provvedere alle medesime assunzioni nel limite del 20 per cento delle facoltà assunzionali esercitabili e, comunque, per almeno una unità.

3. Fermo restando il rispetto dei principi generali di reclutamento del personale stabiliti dall'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in relazione alle specifiche finalità formative del contratto e al fine di ridurre i tempi di accesso all'impiego con riferimento alle assunzioni previste dal presente articolo, non si applicano le procedure di mobilità previste dagli articoli 34, comma 6, e 34-bis del citato decreto legislativo n. 165 del 2001.
4. Con appositi avvisi pubblicati sul portale di reclutamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica (www.inpa.gov.it) l'Amministrazione stabilisce i requisiti ai fini dell'ammissione alle prove concorsuali dei soggetti di cui all'articolo 1.
5. Le procedure selettive di cui al comma 4 sono bandite dall' amministrazione sulla base del proprio ambito territoriale.
6. L'Amministrazione procedente stipula le convenzioni di cui al comma 1, lett. b) del presente articolo, prioritariamente con le istituzioni universitarie aventi sede, anche periferica, all'interno del territorio dell'Unione, provinciale e regionale dell'amministrazione, nonché con le università aventi sede nei territori regionali confinanti o limitrofi per le discipline non presenti nell'ambito territoriale di appartenenza. Le disposizioni di cui al presente comma, nel caso di convenzioni stipulate con università telematiche, si applicano tenuto conto del luogo in cui le medesime hanno sede legale.
7. Le procedure di reclutamento si svolgono nel rispetto delle norme vigenti in materia di accesso al pubblico impiego e prevedono l'espletamento di una prova scritta, anche a contenuto teorico-pratico, e di una prova orale.
8. La prova scritta, vertente sulle materie indicate negli avvisi di cui al comma 4, può consistere nella redazione di uno o più elaborati sintetici o in questionari a risposta multipla.
9. La prova orale è volta ad accertare il possesso dell'insieme delle conoscenze e delle capacità logico-tecniche, comportamentali e attitudinali, nonché la conoscenza di almeno una lingua straniera.
10. Nell'ambito delle selezioni di cui al presente articolo sono oggetto di valutazione i titoli accademici conseguiti dal candidato, compresa la media ponderata dei voti conseguiti nei singoli esami e gli eventuali titoli di specializzazione post laurea, nonché le eventuali esperienze professionali documentate.
11. Le amministrazioni individuano negli avvisi di cui al comma 4, i titoli valutabili e le materie oggetto delle prove d'esame secondo criteri di rilevanza e di attinenza con il profilo messo a concorso, valorizzando il merito, mediante l'attribuzione dei punteggi che tengano conto dell'età anagrafica, della regolarità dello svolgimento del percorso di studi, intesa come coerenza temporale al piano di studi programmato e del voto di laurea, ovvero della media ponderata dei voti conseguiti, anche calcolata solamente su un numero predeterminato di materie qualificanti il percorso di studio, in numero non inferiore a cinque.

12. Costituiscono criteri di valutazione:
    a. l'attinenza della tesi di laurea e degli elaborati redatti a conclusione dei percorsi di formazione post lauream rispetto ai caratteri e alle funzioni del profilo professionale bandito;
    b. la rilevanza e la pertinenza delle esperienze professionali documentate con il profilo da ricoprire, nonché la durata delle medesime, ove attinenti;
    c. le competenze in materia di organizzazione e gestione della pubblica amministrazione, acquisite nell'ambito dei percorsi accademici di studi, conclusi o in corso di svolgimento, orientati alle esigenze dell'amministrazione, anche mediante il superamento di esami concernenti materie tecniche.
13. L'Amministrazione individua i titoli e le esperienze professionali oggetto di valutazione, tenendo in considerazione le caratteristiche della platea dei destinatari.
14. L'amministrazione individua, ai fini della valutazione della media ponderata dei voti, un numero minimo di cinque esami, facenti parte del medesimo percorso di studi, attribuendo un valore incrementale che aumenta, in maniera proporzionale, all'approssimarsi del voto massimo complessivo.
15. L'Amministrazione può prevedere un numero massimo di titoli che ciascun candidato può presentare. In ogni caso, i titoli e l'eventuale esperienza professionale non possono concorrere, in misura superiore a un terzo, alla formazione del punteggio finale, ai sensi dell'articolo 35-quater, comma 1, lett. f), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
16. Il bando di concorso può prevedere che il punteggio del titolo di studio richiesto sia aumentato fino al doppio qualora il titolo di studio medesimo sia stato conseguito nei cinque anni antecedenti alla scadenza del termine di presentazione della domanda di partecipazione al concorso, ai sensi dell'articolo 3-ter, comma 4, del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74.
17. Il personale assunto ai sensi del presente articolo è inquadrato nell'area dei Funzionari e della E.Q., a livello retributivo iniziale, del comparto Funzioni Locali.
18. Il personale assunto del presente articolo, in possesso dei requisiti generali per l'accesso al pubblico impiego, di cui all'articolo 2 del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, come modificato dall'articolo 1, comma 1, lett. b), del decreto del Presidente della Repubblica 16 giugno 2023, n. 82, che abbia ricevuto una valutazione positiva del servizio prestato, alla scadenza dei contratti di apprendistato e di formazione e lavoro stipulati, è assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato.
19. Ai fini dell'assunzione di cui al comma precedente, la valutazione positiva deve essere accompagnata da una relazione motivata concernente il servizio prestato, le attività svolte e la performance conseguita.

CAPO IX
Disposizioni finali

Art 39
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, 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 online dati personali relativi ai candidati se la loro pubblicazione non è resa obbligatoria da disposizioni di legge.

Art. 40
Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore alla eseguibilità della deliberazione che lo approva e si applica alle procedure avviate dopo la sua entrata in vigore. Dall'entrata in vigore del presente regolamento sono disapplicati il regolamento generale dell'Ente relativo alle NORME SUL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE approvato dalla ex Comunità Montana del Frignano con deliberazione di Giunta n. 21 del 16/05/2002 e da successiva deliberazione di Giunta n. 30 del 14/04/2005 (poi integrato con deliberazione di Giunta n. 36 del 19/07/2017), e il Regolamento per lo Svolgimento delle Procedure Concorsuali semplificate approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione dei Comuni del Frignano n. 66 del 28/09/2021.
2. Il presente regolamento non si applica alle procedure concorsuali già avviate alla data di approvazione dello stesso.