



# LE NUOVE REGOLE PER LE ASSUNZIONI E LO SVOLGIMENTO DEI CONCORSI NEI COMUNI E NELLE CITTÀ METROPOLITANE

A cura di Stefania Dota, Agostino Bultrini, Alberto Di Bella

**45**

**Ottobre 2023**



**A cura di Stefania Dota** - Vice Segretario Generale ANCI, **Agostino Bultrini** - Responsabile Area Politiche per il Personale e Relazioni Sindacali dei Comuni, **Alberto Di Bella** - esperto ANCI

Con la collaborazione di

**Maria Rosaria Di Cecca** - Redazione Quaderni Operativi ANCI

e di

**Riccardo Narducci** - Studio Narducci



Il presente quaderno operativo è stato redatto nell'ambito delle attività di formazione e accompagnamento del progetto MediAree – Next Generation City, un progetto a regia del Dipartimento della Funzione Pubblica, promosso dall'ANCI e finanziato nell'ambito del Programma Complementare al PON Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020.

## INDICE

PREMESSA .....	5
1. MODIFICHE ALLE MODALITA' DI SVOLGIMENTO DEI CONCORSI .....	6
1.1 Il DPR n. 487/1994 come modificato dal DPR n. 82/2023 .....	6
1.2 Modalità di accesso .....	7
1.3 Selezione da centri per l'impiego .....	7
1.4 Limiti di età.....	7
1.5 Requisiti generali di accesso.....	8
1.6 Bando di concorso e pubblicazione .....	9
1.7 Svolgimento del concorso .....	10
1.8 Commissione esaminatrice.....	10
2. RISERVE DI POSTI IN PROCEDURE CONCORSUALI .....	12
2.1 D.L. n. 44/2023 - Art. 1, comma 9-bis: Riserva di posti nei concorsi per i volontari di servizio civile.....	12
2.2 D.L. n. 75/2023, conv. L. 112/2023 - Art. 28, comma 1-bis: Riserva di posti nei concorsi di qualifica dirigenziale.....	12
3. FORMAZIONE E UTILIZZO DELLE GRADUATORIE CONCORSUALI.....	14
3.1 D.L. n. 75/2023, conv. L. 112/2023 - Art. 28-ter, comma 1, lettera c), e comma 2 .....	14
4. STABILIZZAZIONI E ASSUNZIONI SPECIALI .....	16
4.1 D.L. n. 75/2023, conv. L. 112/2023 - Art. 28, comma 1, lett. b), n. 2-bis: Assunzioni di giovani nella Pubblica amministrazione.....	16
4.2 D.L. n. 44/2023, conv. L. 74/2023 - Art. 3, comma 5: Stabilizzazioni di personale .....	17
4.3 D.L. n. 75/2023, conv. L. 112/2023 - Art. 2: Assunzioni di lavoratori socialmente utili.....	18
4.4 D.L. n. 75/2023, conv. L. 112/2023 - Art. 28, comma 1, lett. a): Stabilizzazione tirocinanti nei comuni della Regione Calabria .....	19
4.5 D.L. n. 75/2023, conv. L. 112/2023 - Art. 28, comma 1, lett. a-bis): Stabilizzazione del personale assunto per gli uffici ricostruzione del sisma 2009 .....	19
5. ALTRE MISURE IN MATERIA DI CONCORSI E RECLUTAMENTO.....	20
5.1 D.L. n. 13/2023, conv. L. 41/2023 - Art. 8: Rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni titolari delle misure PNRR .....	20
5.2 D. Lgs n. 165/2001, art. 35-quater, modificato dal D.L. n. 44/2023, art. 1-bis: Svolgimento di una sola prova scritta nei concorsi fino al 2026.....	20
5.3 D.L. n. 44/2023, art. 3, comma 5-bis: Requisiti di specificità territoriale per l'accesso all'impiego presso gli enti territoriali.....	21

5.4 D.L. 75/2023, conv. L. 112/2023 - Art. 28, comma 1-bis: Estensione dello “scavalco di eccedenza” .....	21
5.5 D. Lgs n. 165/2001 - art. 52, comma 1-bis: Modifica alla disciplina delle progressioni tra le aree in deroga .....	22
MODULISTICA .....	23
Regolamento comunale delle procedure di concorso, selezione e accesso all’impiego ..	23
Delibera di approvazione del regolamento comunale delle procedure di concorso, selezione e accesso all’impiego .....	42

## **PREMESSA**

È entrato in vigore, lo scorso 14 luglio, il nuovo Regolamento per l'accesso all'impiego (DPR 82/2023) che ha profondamente innovato la disciplina previgente (DPR 487/1994).

Tra le principali novità, vi è sicuramente l'abrogazione, tra le modalità di accesso alla pubblica amministrazione, del concorso per soli titoli, né per il tempo determinato né per il tempo indeterminato, nonché la previsione della verifica del possesso dei requisiti non solo alla data di scadenza del termine stabilito nel bando di concorso, ma anche all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro.

Inoltre, per l'ammissione a particolari profili professionali, di qualifica o categoria, gli ordinamenti delle singole amministrazioni possono prescrivere ulteriori requisiti. A tal proposito si ricorda che l'articolo 3, comma 5-bis, del d.l. n. 44/2023 convertito con legge n. 74/2023 prevede che *“In attuazione dell'articolo 117 della Costituzione, i regolamenti degli enti di regioni, province, comuni, città metropolitane, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, possono individuare requisiti ulteriori rispetto a quelli stabiliti per l'accesso al pubblico impiego dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al fine di rispondere ad esigenze di specificità territoriale”*.

Con il consueto spirito di servizio, il presente Quaderno fornisce dunque ad operatori ed amministratori locali un quadro sintetico e pratico delle ultime novità normative in materia di assunzioni e un modello di Regolamento per l'accesso all'impiego adeguato al suddetto DPR 82/2023.

## **1. MODIFICHE ALLE MODALITA' DI SVOLGIMENTO DEI CONCORSI**

### **1.1 Il DPR n. 487/1994 come modificato dal DPR n. 82/2023**

Come accennato in premessa, il DPR 16 giugno 2023, n. 82 *“Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, concernente norme sull’accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi”* è entrato in vigore il 14 luglio 2023.

Il decreto interviene in modo incisivo sul testo del DPR n. 487/1994 che ha, fino ad oggi, regolamentato le modalità di svolgimento dei concorsi, alla luce delle evoluzioni di contesto verificatesi in quasi un trentennio dalla sua approvazione. Il Regolamento si muove in ogni caso nel rispetto delle disposizioni e dei criteri di cui agli articoli 35, 35-ter e 35-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, aventi ad oggetto, rispettivamente, i principi sul reclutamento del personale nelle amministrazioni pubbliche, il Portale unico del reclutamento e le disposizioni inerenti il procedimento per l’assunzione del personale non dirigenziale.

Il primo elemento di cui tener conto è dato dal maggior grado di coerenza del nuovo testo rispetto al DPR previgente per le autonomie locali: stabilisce, infatti, l’articolo 18-bis che Regioni ed Enti locali *“si conformano alle disposizioni del presente regolamento ai sensi dell’articolo 70, comma 13, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”*. La formulazione è differente rispetto a quella del 1994, nella quale si parlava genericamente di *“norma di indirizzo”* per gli enti locali territoriali, e non per tutti gli articoli ma solo per alcuni di essi. Oggi, l’indicativo presente *“si conformano”* lascia intendere ben pochi spazi di manovra nella regolamentazione da parte delle singole amministrazioni: la disciplina approvata dagli enti non potrà porsi in contrapposizione con il DPR n. 487/1994 riformulato, potendo soltanto limitarsi a prevedere ulteriori elementi di dettaglio.

**Per questo motivo, è da ritenere che, in via d’urgenza, possano essere espletati concorsi pubblici nelle more della revisione regolamentare, a condizione ovviamente che i bandi di selezione siano tracciati in modo del tutto coerente con il Decreto in esame. Resta comunque fermo, nel più breve tempo possibile, l’obbligo di aggiornare la disciplina interna sull’accesso agli impieghi valevole in ciascuna amministrazione.**

## **1.2 Modalità di accesso**

Le modalità di svolgimento del concorso dovranno essere scelte tra le seguenti tipologie selettive:

- a) concorso per esami;
- b) concorso per titoli ed esami;
- c) corso-concorso.

Spetta a ciascun Ente individuare le modalità più coerenti con il profilo professionale ricercato. Va segnalato come, allo stato attuale, non possono più essere previsti concorsi per soli titoli, anche nel caso di avvisi pubblici per reclutamento di personale per assunzioni a tempo determinato.

## **1.3 Selezione da centri per l'impiego**

L'articolo 1 comma 4 individua la forma di reclutamento mediante avviamento a selezione degli iscritti negli elenchi tenuti dai centri per l'impiego esclusivamente per le "aree o categorie per l'accesso alle quali è richiesto il solo requisito dell'assolvimento dell'obbligo scolastico. Il combinato disposto di questo comma con l'Allegato A del CCNL 16 novembre 2022 relativo alle declaratorie di ciascuna Area del nuovo ordinamento professionale e dei relativi requisiti di base per l'accesso, porta a confermare che la selezione mediante gli elenchi dei Centri per l'impiego debba essere limitata solo all'Area degli Operatori (ex Categoria A), mentre per tutti i profili dell'Area Operatori Esperti (anche provenienti dalla ex Cat. B, accesso B1) sia necessario l'espletamento di concorso pubblico.

## **1.4 Limiti di età**

Il nuovo DPR non prevede in termini generali alcun limite di età per la partecipazione ai concorsi se non ovviamente lo *status* di maggiorenne; possono, tuttavia, essere previste deroghe dettate da regolamenti delle singole amministrazioni connesse alla natura del servizio o ad oggettive necessità dell'amministrazione. Si tratta comunque di una facoltà da esercitare con particolare attenzione e in relazione a limitate e motivate casistiche.

## 1.5 Requisiti generali di accesso

Nulla cambia in riferimento al possesso della cittadinanza italiana e all'ammissibilità ai concorsi di cittadini dell'Unione europea o extra UE, secondo quanto previsto dall'art. 38 del D. Lgs. n. 165/2001.

Rispetto al titolo di studio, l'art. 2, comma 6, prevede che *“Le amministrazioni individuano, per ciascun profilo professionale, il titolo di studio o l'abilitazione professionale richiesti per accedere al concorso, in coerenza con la disciplina vigente in materia di pubblico impiego e di quanto stabilito nella contrattazione collettiva del relativo comparto, nonché con il sistema di classificazione adottato dall'amministrazione o dall'ente per le assunzioni (...)”*. In sede di regolamento interno, pertanto, ogni Ente dovrà analizzare quali siano i titoli di studio necessari per poter accedere ai concorsi per ciascun profilo presente nella propria organizzazione. Si rende ancor più necessaria, ove non si sia già provveduto in merito, una attenta disamina dei profili professionali che non si limiti alla mera trasposizione delle vecchie classificazioni (spesso eccessivamente generiche) nell'attuale inquadramento per Aree, bensì operando una revisione dei ruoli organizzativi basata sulle competenze.

Alle ipotesi già esistenti di esclusione dall'impiego nella PA e quindi dalla partecipazione ai concorsi, si sono aggiunte ulteriori fattispecie:

- licenziamento (e non solo destituzione o dispensa) per persistente insufficiente rendimento o per motivi disciplinari;
- dichiarazione di decadenza per aver conseguito la nomina o l'assunzione mediante la produzione di documenti falsi o viziati da nullità insanabile;
- condanne con sentenza passata in giudicato per reati che costituiscono un impedimento all'assunzione presso una pubblica amministrazione.

In ogni caso, coloro che hanno in corso procedimenti penali oppure hanno precedenti penali iscrivibili nel casellario giudiziale, sono tenuti a darne comunicazione al momento della candidatura.

Un'importante specificazione, da riportare nei bandi di concorso, si trova nel comma 8 dell'articolo 2: i requisiti di accesso debbono essere posseduti non solo alla data di scadenza del termine stabilito nel bando di concorso, ma anche all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro.



## **1.6 Bando di concorso e pubblicazione**

La forma tassativa di pubblicazione del bando è quella del Portale Unico del Reclutamento InPA, con un termine di presentazione delle domande che ogni Amministrazione può fissare in un tempo che va **da dieci a trenta giorni**. Non è più dovuta la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale: ciò rappresenta indubbiamente un elemento di riduzione dei tempi della procedura, considerati i tempi tecnici che erano necessari nel sistema precedente. In caso di malfunzionamento dello stesso, il bando deve comunque prevedere la garanzia di proroga del termine di scadenza per la presentazione della domanda corrispondente a quello della durata del malfunzionamento.

Il nuovo testo del DPR individua in modo analitico i contenuti del bando di selezione, tra cui l'indicazione delle percentuali riservate alle categorie riservatarie; una particolare attenzione viene posta sulle misure per assicurare la partecipazione di candidati con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA). Nei bandi dovrà sempre essere indicata la quota di rappresentatività di genere nell'amministrazione, al fine di prefigurare una specifica ipotesi di preferenza a parità di punteggio in favore del genere meno rappresentato ove il differenziale nella qualifica (più correttamente, nell'Area professionale) risulti superiore al 30%.

Tutte le domande di partecipazione debbono essere obbligatoriamente presentate attraverso il Portale InPA, con accesso mediante i sistemi di identificazione SPID, CIE e CNS. Lo stesso Portale dovrà essere lo strumento per ogni comunicazione concernente il concorso, compreso il calendario delle prove che, qualora non sia già indicato nel bando, dovrà essere reso disponibile con un preavviso tassativo di almeno 15 giorni. Sullo stesso Portale, e contestualmente al sito istituzionale dell'Ente, dovrà poi essere pubblicata la graduatoria finale.

Tra i titoli di preferenza a parità di punteggio, il DPR opera numerose modifiche rispetto all'elenco precedente: da segnalare, oltre alla citata rappresentatività di genere, l'inclusione di nuove fattispecie come quella dei figli di esercenti le professioni sanitarie, degli esercenti la professione di assistente sociale e degli operatori socio-sanitari deceduti in seguito all'infezione da SarsCov-2 contratta nell'esercizio della propria attività, e la maggiore considerazione fornita al lodevole servizio per almeno un anno nell'amministrazione che ha bandito il concorso.

## **1.7 Svolgimento del concorso**

Gli elaborati del concorso nella prova scritta sono redatti in modalità digitale attraverso la strumentazione fornita per lo svolgimento delle prove, che consiste in dispositivi disabilitati dalla connessione internet.

Durante lo svolgimento delle prove scritte con modalità digitale, 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.

Nuove disposizioni vengono fornite sullo svolgimento della prova orale (art. 7 commi 3, 4 e 5). Lo svolgimento in un'aula aperta al pubblico, di capienza idonea ad assicurare la massima partecipazione viene considerata l'opzione prioritaria: solo in subordine, qualora ciò non fosse possibile, si può ricorrere allo svolgimento della prova in videoconferenza, con le necessarie garanzie di sicurezza e trasparenza. Particolarmente significativo quanto previsto al comma 5 in presenza di sessioni di prove orali che si protraggano per più di una giornata: in questo caso la commissione giudicatrice forma l'elenco dei candidati esaminati al termine di ogni seduta, e dà pubblicazione degli esiti sul sito istituzionale ogni giorno e non una volta concluso l'esame di tutti i partecipanti.

Nei concorsi per titoli ed esami, la valutazione dei titoli è effettuata dopo lo svolgimento delle prove orali, purché siano stati previamente determinati i criteri di valutazione.

La norma interviene anche a definire una clausola di salvaguardia per le candidate impossibilitate a essere presenti alle prove a causa dello stato di gravidanza o allattamento. Ad esse deve essere garantita la partecipazione anche attraverso lo svolgimento di prove asincrone e, in ogni caso, la disponibilità di appositi spazi per consentire l'allattamento; infine, in nessun caso il ricorrere di tali condizioni può compromettere la partecipazione al concorso.

## **1.8 Commissione esaminatrice**

Restano invariati i principi generali nella composizione della Commissione, riguardanti la presenza di tecnici esperti, appartenenti o meno alla P.A., e la parità di genere prevista dall'articolo 57, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. La presidenza della Commissione è assunta dal dipendente appartenente all'amministrazione titolare della procedura o ad altro Ente. I membri sono scelti tra dipendenti pubblici, professionisti esperti o appartenenti a soggetti esterni specializzati nella valutazione del personale e in psicologia, docenti ed esperti nelle materie oggetto del concorso, esperti in

competenze digitale. Gli stessi ruoli possono essere ricercati anche tra personale in quiescenza con le medesime caratteristiche.

Per le amministrazioni locali non è obbligatorio pubblicare sul Portale del Reclutamento specifici avvisi per la raccolta delle candidature a componente di commissione, ma rappresenta comunque una facoltà.

I compensi per i componenti delle commissioni, esterni ma anche interni, delle sottocommissioni di concorso e per i comitati di vigilanza e le segreterie dei concorsi sono stabiliti, anche per gli enti locali, con il provvedimento di cui all'articolo 3, comma 13, della legge 19 giugno 2019, n. 56 (Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 24 aprile 2020, pubblicato sulla G.U. Serie Generale 225 del 10/9/2020). L'inciso "*nei limiti delle risorse disponibili*" consente agli enti territoriali, e in particolare a quelli di minori dimensioni, di rimodulare gli importi in relazione all'entità dell'Ente e delle procedure concorsuali svolte.

## **2. RISERVE DI POSTI IN PROCEDURE CONCORSUALI**

### **2.1 D.L. n. 44/2023 - Art. 1, comma 9-bis: Riserva di posti nei concorsi per i volontari di servizio civile**

La norma prevede in favore degli operatori volontari che hanno concluso senza demerito il servizio civile universale, una riserva di posti pari al 15% delle assunzioni. La riserva riguarda il personale non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni ma anche delle aziende speciali e delle istituzioni strumentali all'attività degli enti locali.

Il provvedimento è in linea con quanto già previsto a favore dei volontari in ferma breve e ferma prefissata delle Forze armate, secondo il codice dell'ordinamento militare (d.lgs. n. 66/2010), benché con una percentuale inferiore.

La disposizione fa comunque salvi i diritti dei soggetti aventi titolo all'assunzione ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68 "*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*", nonché il principio generale secondo cui almeno il 50% dei posti in programmazione sia comunque riservato all'accesso dall'esterno. Inoltre, anche nel cumulo con eventuali altre riserve, resta valido quanto previsto dall'articolo 5, primo comma, del DPR n. 3/1957 che dispone: "*Nei concorsi per l'ammissione alle carriere direttive e di concetto le riserve di posti previste da leggi speciali in favore di particolari categorie di cittadini non possono complessivamente superare la metà dei posti messi a concorso*".

Per rendere operativa l'applicazione della riserva anche ai bandi che prevedono assunzioni per un numero ridotto di posti, le frazioni di posto risultanti si dovranno cumulare con le riserve relative a successivi concorsi banditi dalla medesima amministrazione, in analogia a quanto previsto per la riserva ai volontari delle Forze armate. Allo stesso modo, le frazioni di posto dovranno essere previste e utilizzate anche nei casi in cui si procede a ulteriori assunzioni attingendo alla graduatoria degli idonei.

### **2.2 D.L. n. 75/2023, conv. L. 112/2023 - Art. 28, comma 1-bis: Riserva di posti nei concorsi di qualifica dirigenziale**

La norma, modificata da ultimo dal DL 105/2023<sup>1</sup>, stabilisce che gli enti locali possono prevedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, nell'ambito dei

---

<sup>1</sup> Nel corso dell'iter di conversione in legge del Decreto-legge 10 agosto 2023, n. 105, recante "*Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione*", è stato approvato un emendamento che introduce, all'art. 11 del medesimo decreto, il comma 3-bis: "*3-bis. All'articolo 28, comma 1-bis, del decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75, convertito, con modificazioni, dalla legge 10 agosto 2023, n. 112, le parole: « I comuni » sono sostituite dalle seguenti: « Gli enti locali ».*"

Al momento in cui si scrive, il d.l. n.105/2023 non è ancora stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale.

concorsi pubblici per il reclutamento di personale dirigenziale, una riserva di posti non superiore al 50% da destinare al personale che abbia maturato con pieno merito almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi cinque anni, e che sia stato assunto a tempo determinato previo esperimento di procedure selettive e comparative a evidenza pubblica, nonché al personale non dirigenziale che sia in servizio a tempo indeterminato per lo stesso periodo di tempo.

È opportuno specificare, in via preliminare, che questa opzione implica necessariamente l'espletamento di un concorso dirigenziale a tempo indeterminato per almeno due posti messi a bando, con le medesime caratteristiche. Solo in questo modo sarà possibile avvalersi della riserva, che vale per i dipendenti già inquadrati a tempo determinato in qualifica dirigenziale ma anche per il personale non dirigenziale: non si può quindi parlare di "stabilizzazione" del personale assunto mediante le procedure dell'art. 110 TUEL, in quanto sarà comunque imprescindibile la partecipazione ad un concorso pubblico di qualifica dirigenziale aperto all'esterno.

I requisiti soggettivi per avvalersi di questa facoltà sono:

- servizio prestato con pieno merito per almeno 36 mesi negli ultimi cinque anni, con un contratto dirigenziale o non dirigenziale a tempo determinato previo esperimento di procedure selettive e comparative a evidenza pubblica;
- in alternativa, essere in servizio al momento dell'indizione della procedura, avendo prestato lo stesso periodo di tempo con contratto non dirigenziale a tempo indeterminato.

### **3. FORMAZIONE E UTILIZZO DELLE GRADUATORIE CONCORSUALI**

#### **3.1 D.L. n. 75/2023, conv. L. 112/2023 - Art. 28-ter, comma 1, lettera c), e comma 2**

La norma, introdotta durante l'esame in sede parlamentare su proposta dell'ANCI, modifica il DL n. 44/2023, come convertito dalla L. n. 74/2023 in materia di graduatorie concorsuali. Come noto, il decreto-legge n. 44/2023 aveva limitato in modo sostanziale la possibilità di costituzione e di scorrimento delle graduatorie, limitandole numericamente al solo 20% dei posti messi a concorso con la possibilità di utilizzo esclusivamente nelle ipotesi di cessazione dei vincitori. La disposizione avrebbe creato forti criticità e un notevole aggravio amministrativo per gli enti locali, come segnalato nella nota congiunta ANCI-UIP-Conferenza delle Regioni del giugno scorso<sup>2</sup>. Grazie alla correzione inserita nell'art. 28 del D.L. n. 75/2023, si superano gran parte delle difficoltà derivanti dalla norma e si agevolano, in particolare, gli enti di dimensioni piccole e medie. Con la modifica approvata, il limite del 20% non si applica:

- ai concorsi banditi per il reclutamento del personale educativo e scolastico impiegato nei servizi gestiti direttamente dai Comuni e dalle Unioni di Comuni;
- a tutte le procedure concorsuali bandite dagli enti locali o da enti o agenzie da questi controllati o partecipati che prevedano un numero di posti messi a concorso non superiore a venti unità;
- a tutti i concorsi banditi dai Comuni con popolazione inferiore a 3.000 abitanti;
- a tutti i concorsi banditi per assunzioni a tempo determinato.

Con successivo Decreto ministeriale adottato previa intesa in sede di Conferenza unificata, possono essere individuate ulteriori deroghe.

In questo modo, per tutte le fattispecie individuate con le modifiche introdotte in sede di conversione, l'utilizzo delle graduatorie concorsuali non subisce limitazioni numeriche. Il punto dirimente è senza dubbio il discrimine quantitativo: poiché la stragrande maggioranza degli enti territoriali bandisce di norma procedure selettive con un numero di posti messi a concorso inferiori a venti, il risultato sarà che in quasi tutti i casi sarà possibile continuare ad approvare graduatorie di idonei senza limiti precostituiti, e quindi solo sulla base del livello di preparazione espresso dai candidati. Inoltre, continuerà ad essere possibile utilizzarle, anche mediante convenzionamento tra enti, non solo in caso di rinuncia all'assunzione dei vincitori di concorso o in caso di dimissioni intervenute entro

---

<sup>2</sup> [www.anci.it/wp-content/uploads/2023.06.13\\_Nota-Graduatorie-Concorsi-dl-44\\_23.pdf](http://www.anci.it/wp-content/uploads/2023.06.13_Nota-Graduatorie-Concorsi-dl-44_23.pdf)

6 mesi dall'assunzione, ma per tutte le esigenze assunzionali che si dovessero manifestare durante la vigenza delle graduatorie medesime.

Riguardo alla decorrenza temporale, il comma 2 dell'articolo 28-ter specifica che i limiti, numerico e di scorrimento, si applicano ai concorsi pubblici banditi successivamente all'entrata in vigore della legge di conversione del D.L. n. 75/2023.

## 4. STABILIZZAZIONI E ASSUNZIONI SPECIALI

### 4.1 D.L. n. 75/2023, conv. L. 112/2023 - Art. 28, comma 1, lett. b), n. 2-bis: Assunzioni di giovani nella Pubblica amministrazione

La norma, introdotta durante l'esame in sede parlamentare su proposta dell'ANCI, riguarda i contratti di apprendistato e formazione lavoro e amplia le possibilità di utilizzare le misure per favorire il reclutamento dei giovani nella pubblica amministrazione, già previste dall'art. 3-ter del D.L. n. 44/2023.

Ricordiamo, in sintesi, che tale disposizione, proposta dall'ANCI e poi riformulata e approvata durante l'esame parlamentare, riconosce a tutte le pubbliche amministrazioni, compresi gli enti locali, fino al 31 dicembre 2026, la possibilità di assumere:

- giovani laureati, individuati su base territoriale mediante avvisi pubblicati nel Portale del reclutamento, con contratto di apprendistato di durata massima di 36 mesi. Le modalità di selezione saranno dettagliate con apposito decreto ministeriale, ma prevederanno comunque una prova scritta, la valutazione dei punteggi dei titoli accademici e dei voti conseguiti nei singoli esami, la valutazione degli eventuali titoli di specializzazione *post lauream* e delle eventuali esperienze professionali documentate, conferenti con la tipologia dei posti messi a concorso, nonché una prova orale;
- studenti di età inferiore a 24 anni, che abbiano concluso gli esami previsti dal piano di studi, da inquadrare nell'area funzionari con contratto di formazione e lavoro. L'individuazione degli studenti avverrà mediante convenzioni non onerose con istituzioni universitarie, i cui contenuti omogenei saranno individuati con i decreti sopra citati.

Si prevede, altresì, che, nei limiti delle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione, al termine dei suddetti contratti, il rapporto di lavoro si trasformi a tempo indeterminato, a condizione della sussistenza dei requisiti per l'accesso al pubblico impiego e della valutazione positiva del servizio prestato.

Con la conversione del Decreto-legge n. 75/2023, grazie all'emendamento ANCI, per i Comuni, le Unioni di Comuni e le Città metropolitane:

- ✓ viene raddoppiato (dal 10% al 20%) il budget assunzionale che può essere riservato ai contratti di apprendistato e di formazione lavoro (quindi complessivamente fino al 40%);
- ✓ vengono inoltre previste:



- deroghe ai limiti procedurali, chiarendo che per le assunzioni in questione non è necessario attivare le procedure di mobilità preventiva;
- deroghe ai limiti finanziari, specificando che è possibile incrementare la spesa per i trattamenti economici accessori dei neo assunti, anche se a tempo determinato, secondo il meccanismo di innalzamento del limite al salario accessorio del 2016 già utilizzato in applicazione del D.L. n. 34/2019, art. 33.

#### **4.2 D.L. n. 44/2023, conv. L. 74/2023 - Art. 3, comma 5: Stabilizzazioni di personale**

La norma introduce la facoltà per gli Enti territoriali di procedere, fino al 31 dicembre 2026 (data di conclusione delle attività legate al PNRR), alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione. Il personale stabilizzabile deve essere stato reclutato a tempo determinato con procedure concorsuali e deve possedere i requisiti previsti dall'art. 20, comma 1, lett. a) e b) del D. Lgs. n. 75/2017. Pertanto, i requisiti necessari per questa nuova tipologia di stabilizzazione sono i seguenti:

- essere stati assunti a seguito di procedura concorsuale conforme ai principi di cui all'articolo 35 del d.lgs. n. 165/2001;
- aver prestato servizio per almeno 36 mesi non continuativi negli ultimi otto anni presso l'amministrazione che intende procedere alla stabilizzazione;
- risultare in servizio presso l'Amministrazione che procede alla stabilizzazione, successivamente alla data del 28 agosto 2015 (data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015);
- essere stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione (art. 20, comma 1, lett. b).

La stabilizzazione deve avvenire *“previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta”*: sarà quindi necessario prevedere una prova orale a carattere di selettività e aperta a tutti coloro che dispongono dei requisiti di legge per la conversione a tempo indeterminato. Inoltre, dovrà essere espressa - si ritiene da parte dello stesso soggetto che verifica l'idoneità nella prova selettiva - una valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, da intendersi come giudizio complessivo rispetto al servizio prestato presso l'ente a tempo determinato.

Le assunzioni sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione.

#### **4.3 D.L. n. 75/2023, conv. L. 112/2023 - Art. 2: Assunzioni di lavoratori socialmente utili**

A integrazione della disciplina prevista dall'art. 1, comma 446, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, viene prevista la possibilità di assumere a tempo indeterminato le seguenti categorie di lavoratori:

- ❖ lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, e all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280. Si tratta di disposizioni ormai risalenti nel tempo, riguardanti soggetti già impegnati in progetti di lavori socialmente utili e in lavori di pubblica utilità nei settori dei servizi alla persona, della salvaguardia e della cura dell'ambiente e del territorio);
- ❖ lavoratori già rientranti nell'ambito di applicazione dell'abrogato articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468 (lavoratori titolari del trattamento straordinario di integrazione salariale, del trattamento di indennità di mobilità e di altro trattamento speciale di disoccupazione);
- ❖ lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, nonché i lavoratori impegnati in attività socialmente utili della Regione siciliana, di cui all'articolo 30, comma 1, della legge della Regione siciliana 28 gennaio 2014, n. 5;
- ❖ lavoratori inseriti nell'elenco regionale di cui al medesimo articolo 30, comma 1, della legge della Regione siciliana n. 5 del 2014.

Le assunzioni potranno essere effettuate a tempo pieno o a tempo parziale, e anche in posizione di sovrannumero, derogando alla dotazione organica e alla programmazione del personale prevista nel piano di fabbisogno, fino al 30 giugno 2026. Restano comunque fermi i vincoli assunzionali previsti dalla disciplina vigente.

Nella legge di conversione sono stati rimossi i riferimenti alle modalità di svolgimento delle procedure di assunzione, configurando così il reclutamento come una stabilizzazione a tutti gli effetti.

Inoltre, il comma 2-quater, accogliendo una richiesta dell'ANCI alla Conferenza Unificata, differisce dal 30 giugno 2023 al 30 dicembre 2023 il termine entro il quale i soggetti già impegnati in lavori socialmente utili o in attività di pubblica utilità possono essere stabilizzati – da parte dei Comuni beneficiari del Fondo previsto dall'art. 1, comma 1156, lett. g-bis), della L. n. 296/2006 – in posizione di lavoratori sovrannumerari, in deroga alla

dotazione organica, alla condizione del rispetto del piano di fabbisogno del personale e ai limiti stabiliti per le assunzioni dalla normativa vigente.

#### **4.4 D.L. n. 75/2023, conv. L. 112/2023 - Art. 28, comma 1, lett. a): Stabilizzazione tirocinanti nei comuni della Regione Calabria**

La norma interviene sull'articolo 3 del recente Decreto-legge n. 44/2023 modificando le modalità di stabilizzazione nelle relative dotazioni organiche dei tirocinanti rientranti in percorsi di inclusione sociale rivolti a disoccupati già percettori di trattamenti di mobilità in deroga, limitatamente alle amministrazioni comunali della Regione Calabria. L'ultima modifica normativa elimina il riferimento ad una generica "prova selettiva" per introdurre l'obbligo di una procedura concorsuale vera e propria, secondo i principi dell'articolo 35 del decreto legislativo n. 165/2001, con riserva del 50% per i predetti tirocinanti.

#### **4.5 D.L. n. 75/2023, conv. L. 112/2023 - Art. 28, comma 1, lett. a-bis): Stabilizzazione del personale assunto per gli uffici ricostruzione del sisma 2009**

Per il personale non dirigenziale che abbia maturato con pieno merito almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso gli Uffici speciali per la ricostruzione delle Regioni Abruzzo, Lazio, Marche e Umbria a seguito degli eventi sismici dell'aprile 2009, le modalità di stabilizzazione seguono i requisiti e i presupposti previsti per la generalità dei dipendenti; la novella interviene, tuttavia, a specificare che deve comunque essere rispettato il principio costituzionale dell'adeguato accesso dall'esterno, nella misura di almeno il 50% dei posti previsti nel triennio di programmazione dei fabbisogni di personale.

## **5. ALTRE MISURE IN MATERIA DI CONCORSI E RECLUTAMENTO**

### **5.1 D.L. n. 13/2023, conv. L. 41/2023 - Art. 8: Rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni titolari delle misure PNRR**

La norma, introdotta su proposta dell'ANCI, consente agli enti locali già beneficiari di finanziamenti per la realizzazione di investimenti a valere in tutto o in parte su risorse PNRR, di elevare la percentuale di incarichi dirigenziali a contratto, di cui all'articolo 110, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al 50% fino al 31 dicembre 2026.

Per assicurare la continuità dell'azione amministrativa e facilitare la realizzazione degli investimenti finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR ovvero con le risorse dei programmi cofinanziati dall'Unione europea e dei programmi e operativi complementari alla programmazioni comunitarie 2014-2020 e 2021-2027, ai rapporti di collaborazione a tempo determinato instaurati ai sensi dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 non si applica, fino al 31 dicembre 2026, la risoluzione del contratto qualora l'ente locale dichiarò il dissesto o si trovi in situazioni strutturalmente deficitarie. Durante l'esame parlamentare è stata approvata una norma che estende la possibilità per le pubbliche amministrazioni di adottare le modalità assunzionali previste per il PNRR, anche ai contratti di somministrazione di lavoro (comma 1 bis).

### **5.2 D. Lgs n. 165/2001, art. 35-quater, modificato dal D.L. n. 44/2023, art. 1-bis: Svolgimento di una sola prova scritta nei concorsi fino al 2026**

La norma prevede che, fino al 31 dicembre 2026, i bandi di concorso possano contemplare lo svolgimento della sola prova scritta e dunque l'omissione del colloquio orale. Si tratta ovviamente di una facoltà e non di un obbligo, che ogni amministrazione può esercitare in relazione al singolo bando di concorso e finalizzata allo snellimento delle procedure di reclutamento per tutta la durata di vigenza del PNRR.

Dall'ambito della deroga sono escluse le procedure concorsuali inerenti a profili professionali apicali e quelle relative alle aree dirigenziali. E' da ritenere, quindi, che non sia possibile rinunciare all'espletamento della prova orale per l'Area Funzionari ed elevate qualificazioni, quanto meno per gli enti privi di posizioni dirigenziali.

### **5.3 D.L. n. 44/2023, art. 3, comma 5-bis: Requisiti di specificità territoriale per l'accesso all'impiego presso gli enti territoriali**

La norma, approvata durante l'esame parlamentare, prevede che i regolamenti delle regioni, delle province, delle città metropolitane e dei Comuni, previa intesa sancita in sede di Conferenza unificata, possano individuare, per l'accesso all'impiego presso il relativo ente, requisiti ulteriori, intesi a rispondere ad esigenze di specificità territoriale, rispetto a quelli stabiliti dalla disciplina generale, di cui al D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.

Allo stato attuale della normativa, la residenza non può costituire un elemento discriminante per la partecipazione ai concorsi, se non nei limiti di quanto disposto dall'art. 35, comma 5-ter, del D. Lgs. n. 165/2001 secondo cui *“il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici è garantito, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato”*. Ogni valutazione diversa sulla scorta della norma in esame dovrà comunque attendere un'intesa in Conferenza unificata e richiederà il suo recepimento nei regolamenti dell'Ente.

### **5.4 D.L. 75/2023, conv. L. 112/2023 - Art. 28, comma 1-bis: Estensione dello “scavalco di eccedenza”**

Con due interventi normativi in rapida successione, prima con il D.L. n. 44/2023 e poi con il D.L. n. 75/2023, il legislatore ha innalzato il limite minimo di popolazione per poter utilizzare nei Comuni il c.d. scavalco di eccedenza, dapprima da 5.000 a 15.000, e poi a 25.000 abitanti. Ricordiamo che con il peculiare strumento di lavoro flessibile previsto dall'art. 1, comma 557, della L.n. 311/2004, Unioni e Comuni di minori dimensioni possono avvalersi della prestazione lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni in eccedenza al loro orario di lavoro, per un massimo di dodici ore settimanali, instaurando di fatto un secondo rapporto di lavoro concorrente, previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza. Con questa modifica, la possibilità di ricorrere a questo istituto viene estesa in modo considerevole: la platea di amministrazioni destinatarie passa dal 70% al 97% dei Comuni italiani, oltre a tutte le Unioni di Comuni.

**5.5 D. Lgs n. 165/2001 - art. 52, comma 1-bis: Modifica alla disciplina delle progressioni tra le aree in deroga**

La modifica apportata al comma 1-bis dell'articolo 52 del Testo Unico del Pubblico impiego, che rappresenta la base normativa per le progressioni tra le aree (sia "ordinarie" che in deroga rispetto al titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno), interviene sull'ultimo periodo modificando due sole parole: nel citare i requisiti di esperienza e professionalità necessari per accedere alla progressione "verticale", si specifica che essi debbono essere maturati ed effettivamente utilizzate non "dall'amministrazione" bensì "dalle amministrazioni".

Attraverso questa modifica si intende fare sì che la maturazione del periodo di (almeno) cinque anni di esperienza non si limiti alla sola amministrazione di appartenenza, ma a qualsiasi amministrazione. In questo modo, anche i dipendenti entrati di recente nell'organico dell'Ente, o che abbiano prestato periodi di comando o distacco, potranno comunque valorizzare i periodi prestati presso altre amministrazioni.

## **MODULISTICA**

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

#### Capo I - Principi generali

- Art. 1 Oggetto
- Art. 2 Principi e criteri generali
- Art. 3 Tipologie di selezione
- Art. 4 Preselezioni

#### Capo II - La fase di accesso alla selezione

- Art. 5 Il bando di concorso
- Art. 6 Domanda di partecipazione
- Art. 7 Comunicazioni ai candidati
- Art. 8 Ammissione alla selezione

#### Capo III - La commissione esaminatrice

- Art. 9 Composizione
- Art. 10 I lavori
- Art. 11 Compensi

#### Capo IV - Titoli

- Art. 12 Tipologie dei titoli
- Art. 13 Punteggio da attribuire ai titoli

#### Capo V - Lo svolgimento della selezione

- Art. 14 Criteri generali
- Art. 15 Punteggio delle prove
- Art. 16 Prove scritte
- Art. 17 Prove pratiche e/o attitudinali
- Art. 18 Prove orali

#### Capo VI - La conclusione della selezione

- Art. 19 votazione conclusiva e graduatoria
- Art. 20 Approvazione atti commissione esaminatrice

#### Capo VII - Disposizioni finali

- Art. 21 Selezione unica
- Art. 22 Trasparenza e protezione dati personali
- Art. 23 Rinvio

## 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 nel Comune di \_\_\_\_\_, 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<sup>3</sup>, nell'esercizio della propria autonoma capacità organizzativa ai sensi dell'art. 117, c.6, della Costituzione.

### Art. 2 Principi e criteri generali

1. Le modalità di accesso all'impiego disciplinate dal presente Regolamento (di seguito indicate con "selezioni") si svolgono secondo modalità improntate alla massima partecipazione, all'efficacia nel soddisfare i fabbisogni del Comune per individuare le competenze più qualificate in relazione alle posizioni lavorative da ricoprire, alla imparzialità e trasparenza, all'efficienza, alla economicità, alla celerità e semplificazione amministrativa. Nella formulazione ed attuazione del presente Regolamento è perseguito l'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità fra donne e uomini.

2. Le selezioni sono indette sulla base del Piano triennale dei fabbisogni di personale, inserito nel Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) - sezione Organizzazione e Capitale Umano, sentiti i dirigenti/incaricati di E.Q. delle strutture organizzative in cui sono previsti i posti da coprire, e nel rispetto delle condizioni di legge in materia di sostenibilità della spesa.

3. Le selezioni possono destinare al personale interno, in possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti nei limiti stabiliti dalla legge.

4. Per le aree o categorie per l'accesso alle quali è richiesto il solo requisito dell'assolvimento dell'obbligo scolastico, fatti salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità, il Comune procede mediante avviamento a selezione degli iscritti negli elenchi tenuti dai centri per l'impiego che siano in possesso del titolo di studio richiesto dalla normativa vigente al momento della pubblicazione dell'avviso.

5. Ferma restando la possibilità di ricorrere alla procedura di cui all'art. 11 della legge 12 marzo 1999 n. 68, le assunzioni obbligatorie dei soggetti ivi indicati avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.

---

<sup>3</sup> L'art. 70, c. 13, del D. Lgs. n. 165/2001, stabilisce che «In materia di reclutamento, le pubbliche amministrazioni applicano la disciplina prevista dal decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, e successive modificazioni ed integrazioni, per le parti non incompatibili con quanto previsto dagli articoli 35 e 36, salvo che la materia venga regolata, in coerenza con i principi ivi previsti, nell'ambito dei rispettivi ordinamenti».



Art. 3  
Tipologie di selezione

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

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

2) per 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;

3) 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. 4  
Preselezioni

1. Per assicurare alla selezione celerità di espletamento il Comune 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* ed a selezioni decentrate per circoscrizioni territoriali. In tal caso il Comune può servirsi del supporto di aziende specializzate od esperti in selezione del personale.

2. La prova preselettiva 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 intervenga 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 possono essere nominate una o più sottocommissioni, in considerazione del numero dei candidati e/o delle sedi in cui viene svolta la preselezione. Le sottocommissioni, composte di tre membri, di cui un presidente, sono nominate con atto del Dirigente/Incaricato di E.Q. dell'Area Risorse umane/Servizio Personale.

## Capo II

### La fase di accesso alla selezione

#### Art. 5

##### Il bando di concorso

1. Il bando di concorso indica la tipologia di selezione, individuata tra quelle di cui al precedente articolo 3, 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](http://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;

*Si rammenta che i regolamenti degli enti, ai sensi dell'art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 44/2023, conv. in legge n. 74/2023 (previa intesa in sede di Conferenza unificata), «possono individuare requisiti ulteriori rispetto a quelli stabiliti per l'accesso al pubblico impiego dal D. Lgs. n. 165/2001, al fine di rispondere ad esigenze di specificità territoriale».*

*L'art. 2, c. 6, del D.P.R. n. 487/1994, come modificato dal D.P.R. n. 82/2023, ha stabilito che «Per l'ammissione a particolari profili professionali di qualifica o categoria, gli ordinamenti delle singole amministrazioni possono prescrivere ulteriori requisiti».*

c) il numero e la tipologia delle prove previste, ivi compreso l'accertamento della conoscenza di almeno una lingua straniera ai sensi dell'art. 37, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nonché la struttura delle prove stesse, le materie e competenze oggetto di verifica - ivi incluse le capacità comportamentali, comprese quelle relazionali, e le attitudini - i punteggi attribuibili (punteggio massimo ottenibile), le modalità per la loro definizione ed il punteggio minimo richiesto per l'ammissione a eventuali successive fasi concorsuali e per il conseguimento dell'idoneità;

*Nelle procedure concorsuali per l'accesso alla dirigenza in aggiunta all'accertamento delle conoscenze delle materie disciplinate dal D.P.R. n. 487/1994, i bandi definiscono gli ambiti di competenza da valutare e prevedono la valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali, anche attraverso prove, scritte e orali, finalizzate alla loro osservazione e valutazione*

*comparativa, definite secondo metodologie e standard riconosciuti (art. 28, c. 1-bis, D. Lgs. n. 165/2001).*

*Per profili iniziali e non specializzati, le prove di esame danno particolare rilievo all'accertamento delle capacità comportamentali, incluse quelle relazionali, e delle attitudini. 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 (art. 35-quater, c. 1, D. Lgs. n. 165/2001).*

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

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

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

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

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

f) le misure per assicurare a tutti i soggetti con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) nelle prove scritte, la possibilità di sostituire tali prove con un colloquio orale o di utilizzare strumenti compensativi per le difficoltà di lettura, di scrittura e di calcolo, nonché di usufruire di un prolungamento dei tempi stabiliti per lo svolgimento delle medesime prove<sup>4</sup>. A tal fine il bando di concorso prevede specifiche modalità di comunicazione preventiva da parte di chi ne abbia interesse;

f-bis) le modalità attraverso le quali i disabili possono comunicare al Comune l'eventuale necessità di ausili per consentire ai soggetti suddetti di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri (cfr. art. 16, legge n. 68/1999), nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi (cfr. art. 20, legge n. 104/1992);

g) il numero dei posti messi a concorso, l'area ed il profilo professionale<sup>5</sup> *eventuale*, nonché la sede di prevista assegnazione;

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

---

<sup>4</sup> Nelle prove scritte dei concorsi pubblici indetti dagli enti locali e loro enti strumentali, a tutti i soggetti con disturbi specifici di apprendimento (DSA) deve essere assicurata la possibilità di sostituire le prove scritte 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, analogamente a quanto disposto dall'art. 5, commi 2, lett. b), e 4, della legge n. 170/2010. Tali misure devono essere esplicitamente previste nei relativi bandi di concorso, la loro eventuale mancata adozione comporta la nullità della selezione (cfr. art. 3, c. 4-bis, D.L. n. 80/2012, e D.M. 12 novembre 2021 d'attuazione).

<sup>5</sup> La prestazione richiesta deve essere accompagnata dalle parole «dell'uno o dell'altro sesso», fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione (cfr. art. 27, c. 6, D. Lgs. n. 198/2006).

interesse. Per l'ammissione ad eventuali prove fisiche il Comune può richiedere la produzione di certificazione sanitaria attestante l'idoneità della candidata al loro svolgimento;

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

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

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

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

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

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

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

3. Il bando di concorso è pubblicato nel Portale unico del reclutamento [www.InPA.gov.it](http://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 del Comune e sul Portale unico del reclutamento esonera dall'obbligo di pubblicazione delle selezioni pubbliche nella Gazzetta Ufficiale.

eventuale Il bando è 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, il dirigente/incaricato di E.Q. dell'Area Risorse umane/Servizio Personale può procedere:

- alla riapertura del termine fissato nel bando per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione, ove già scaduto, ovvero alla relativa proroga, ove non ancora scaduto. Restano valide le domande già presentate, con facoltà per i candidati di procedere, entro il nuovo termine, ad integrare detta documentazione;

- alla rettifica o all'integrazione del bando. Nel caso in cui la modifica del bando riguardi i requisiti di accesso o le prove d'esame, il provvedimento prevede, a seconda dei casi, la riapertura o la proroga del termine per la presentazione delle domande;

- alla revoca o all'annullamento d'ufficio del bando in qualsiasi momento della procedura selettiva. Sono inoltre indicate le modalità di restituzione della tassa di partecipazione, ove prevista.

5. In ogni caso di malfunzionamento, parziale o totale della piattaforma digitale, accertato dal Comune, 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. 6, c. 2.

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. 6  
Domanda di partecipazione

1. Gli interessati possono partecipare alla selezione esclusivamente previa registrazione nel Portale unico del reclutamento, secondo quanto previsto dall'art. 35-ter, D. Lgs. n. 165/2001, e dall'art. 4 del D.P.R. n. 487/1994, secondo le procedure di accesso al portale [www.InPA.gov.it](http://www.InPA.gov.it).

In caso di malfunzionamento parziale o totale del Portale InPA, attestato da apposito avviso pubblicato sul medesimo Portale ed accertato dal Comune, tale da impedire ai candidati l'utilizzo dello stesso per la presentazione della domanda di partecipazione o dei relativi allegati, il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione sarà prorogato per un periodo di tempo corrispondente alla durata del malfunzionamento.

2. Il bando prevede e disciplina le modalità e il termine perentorio per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione. Non sono considerate valide le domande di partecipazione alla selezione redatte, presentate o inviate con modalità diverse da quelle pervenute attraverso il Portale InPA e quelle compilate in modo difforme od incompleto rispetto a quanto indicato nel bando di concorso.

*Per partecipare alla procedura occorre inviare la propria candidatura previa registrazione al Portale InPA ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. n. 487/1994, qualora il candidato non sia già registrato; viceversa, qualora il candidato abbia già in precedenza effettuato la registrazione al Portale, sarà sufficiente effettuare il login e ricercare la procedura di selezione d'interesse.*

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.

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

Art. 7  
Comunicazioni ai candidati

1. Ogni comunicazione ai candidati concernente la selezione, compreso il calendario delle relative prove e del loro esito, l'elenco dei candidati ammessi, il relativo punteggio e l'eventuale convocazione ad una prova successiva, è effettuata attraverso il Portale InPA, oltre che sul sito istituzionale del Comune, in apposita sezione indicata nel bando.

Le date e i luoghi di svolgimento delle prove sono resi disponibili sul Portale, con accesso da remoto attraverso l'identificazione del candidato, almeno quindici giorni prima della data stabilita per lo svolgimento delle stesse. Eventuali modifiche delle date e dei luoghi di svolgimento delle prove così come già indicate nel bando sono comunicate sul Portale InPA e sul sito istituzionale del Comune entro un congruo termine per lo svolgimento delle stesse.

La pubblicazione delle varie comunicazioni come sopra indicato, ha valore di notifica a tutti gli effetti e, pertanto, sarà cura dei candidati prenderne visione e presentarsi all'indirizzo, nei giorni e nell'ora indicati, muniti di idoneo documento d'identità.

2. Sul Portale e sul proprio sito istituzionale il Comune pubblica uno specifico avviso indicando il termine perentorio entro il quale i concorrenti che hanno superato la prova orale devono far pervenire allo stesso Ente la documentazione digitale attestante il possesso dei titoli di riserva, preferenza e precedenza, indicati nella domanda, se non ne è già stata richiesta l'allegazione alla medesima domanda in termini perentori. Tale documentazione non è prodotta e comunque non può essere richiesta nei casi in cui l'amministrazione ne sia già in possesso o ne possa disporre facendo richiesta ad altre amministrazioni.

3. Nel caso di istanza per accesso agli atti e di accesso civico generalizzato, gli obblighi di comunicazione ai 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 dal Comune mediante pubblicazione di un apposito avviso sul Portale InPA.

## Art. 8

### Ammissione alla selezione

1. Il Comune esamina le domande pervenute e dispone l'ammissione dei candidati alla selezione. Non è tenuto 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 dirigente/incaricato di E.Q. dell'Area Risorse umane/Servizio Personale, ai fini dell'accertamento dei requisiti di ammissibilità, procedendo alla verifica circa la loro conformità al contenuto del bando ed all'eventuale esclusione dei candidati nel caso di accertata non conformità. Determinano l'esclusione dalla procedura selettiva:

- il mancato possesso dei requisiti richiesti per l'ammissione alla selezione;
- la presentazione della domanda oltre i termini previsti;
- la presentazione della domanda con una modalità diversa da quelle previste dall'art. 6;

#### eventuale

- l'eventuale mancata regolarizzazione della domanda entro il termine fissato dal Comune. Nel caso di vizi sanabili della domanda di partecipazione è disposta l'ammissione con riserva dei candidati, a condizione che gli stessi provvedano a regolarizzare la medesima domanda nei termini perentori che verranno loro comunicati, tenuto conto dei tempi di espletamento della procedura di selezione.

3. L'esclusione dal concorso per difetto dei requisiti prescritti dal bando di concorso può essere disposta in ogni momento, con provvedimento motivato.

4. Ferme restando le conseguenze sotto il profilo penale, civile, amministrativo delle dichiarazioni false o mendaci, ai sensi degli articoli 75 e 76 del decreto del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, ivi compresa la perdita degli eventuali benefici conseguiti sulla base di dichiarazioni non veritiere, il Comune verifica la veridicità delle dichiarazioni rilasciate dai vincitori della procedura. Il Comune si riserva comunque la facoltà di accertare in ogni momento della procedura la veridicità delle dichiarazioni sostitutive effettuate dai candidati ammessi e di disporre con provvedimento motivato la relativa esclusione per difetto dei requisiti prescritti.

5. La pubblicazione sul Portale InPA del provvedimento di ammissione ed esclusione dei candidati vale quale comunicazione ai candidati stessi a tutti gli effetti, ivi compresa la decorrenza dei termini per le eventuali impugnazioni.

## Capo III

### La commissione esaminatrice

#### Art. 9

#### Composizione

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

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

Della commissione può fare parte uno specialista in psicologia e risorse umane, componente sempre presente nel caso di selezione per incarico dirigenziale/di E.Q.

2. La commissione è nominata dal dirigente/incaricato di E.Q. dell'Area Risorse umane/Servizio Personale. E' composta da un minimo di tre componenti ed è in ogni caso costituita da un numero dispari di componenti. Possono essere nominati componenti supplenti; i supplenti intervengono alle sedute della commissione nelle ipotesi di impedimento grave e documentato degli effettivi.

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

Il presidente è scelto fra il personale dirigenziale/incaricato di E.Q. appartenente al Comune o ad altra amministrazione locale.

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

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

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

5. I dipendenti nominati componenti della commissione, il cui rapporto di impiego si risolve 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 dal Comune 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 dirigente/incaricato di E.Q. dell'Area Risorse umane/Servizio Personale, che provvede quanto prima alla sostituzione del componente informandone gli altri membri, facendo ricorso, ove già nominati, ai componenti supplenti. Nello stesso modo 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.

#### Art. 10 I lavori

1. La commissione esaminatrice e le sottocommissioni svolgono i propri lavori in presenza; la commissione può deliberare di svolgere i lavori anche in modalità telematica, garantendo comunque la sicurezza e la tracciabilità delle comunicazioni, nonché la riservatezza dell'intera procedura.
2. Prima dell'inizio delle prove concorsuali la commissione esaminatrice, considerato il numero dei concorrenti, stabilisce la programmazione delle fasi endoprocedimentali che dovrà essere rispettata anche dalle eventuali sottocommissioni.
3. I componenti della commissione, presa visione dell'elenco dei partecipanti, sottoscrivono apposita dichiarazione circa la insussistenza di situazioni di incompatibilità tra essi e i concorrenti, ai sensi dell'articolo 51 c.p.c.
4. La commissione nella prima riunione stabilisce i criteri e le modalità di valutazione delle prove concorsuali, da formalizzare nei relativi verbali, al fine di assegnare i punteggi attribuiti alle singole prove. Nelle selezioni per titoli ed esami, nella stessa riunione la commissione, in conformità a quanto indicato dal bando di concorso, stabilisce altresì i criteri e le modalità di valutazione dei titoli.
5. Per le prove dirette all'accertamento della conoscenza dell'uso delle applicazioni informatiche e delle lingue straniere, la commissione può essere integrata con membri aggiunti esperti in dette materie. Salvo diversa disposizione del bando, la valutazione di dette materie si risolve in un giudizio di idoneità o di non idoneità del candidato, che non concorre ad integrare il punteggio finale delle prove. A tal fine i membri aggiunti propongono la valutazione del candidato alla commissione esaminatrice, che rimane l'unica responsabile della valutazione stessa.
6. La commissione esaminatrice comunica i risultati delle prove ai candidati all'esito di ogni sessione di concorso secondo quanto previsto dal precedente art. 7.
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 dirigente/incaricato di E.Q. dell'Area Risorse umane/Servizio Personale gli atti da approvare.

#### Art. 11 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 il provvedimento di cui all'art. 3, c. 13, della legge 19 giugno 2019 n. 56 (D.P.C.M. 24 aprile 2020, in G.U. 10 settembre 2020 n.225).

*La disposizione regolamentare proposta è conforme al nuovo art. 18 del D.P.R. n. 487/1994.*

*Il citato comma 13 prevede, peraltro, che gli enti locali possono recepire la disciplina dei compensi dallo stesso prevista nell'esercizio della propria autonomia.*

#### Capo IV Titoli

#### Art. 12 Tipologie dei titoli

1. Nelle selezioni per titoli ed esami:

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

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

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

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

- titolo di studio di livello superiore a quello richiesto per l'ammissione<sup>6</sup>;
- 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<sup>7</sup> si considerano meritevoli quelle che hanno dato luogo a processi di valutazione conclusi con esito positivo<sup>8</sup>;
- 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.

#### eventuale

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 ed alle altre disposizioni di legge che le disciplinano.

### Art. 13

#### Punteggio da attribuire ai titoli

1. Ai titoli non può essere attribuito un punteggio complessivo superiore a ....., su .....<sup>9</sup>.
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.18, c.6, a condizione della previa determinazione dei criteri di valutazione di cui al precedente art. 10, c. 4.
4. La commissione può motivare la corrispondenza o meno del titolo in relazione ai criteri prestabiliti.

<sup>6</sup> I bandi di concorso per l'accesso al pubblico impiego possono 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 (art. 3-ter, c. 4, D.L. n. 44/2023, conv. in legge n. 74/2023).

<sup>7</sup> Nella valutazione relativa al servizio prestato le assenze per maternità, per allattamento e per paternità sono equiparate al servizio effettivamente prestato e non possono in alcun modo comportare la decurtazione dei relativi punteggi (cfr. art. 3, c. 5, D.P.R. n. 487/1994).

<sup>8</sup> Il Comune precisa la norma regolamentare in relazione ai propri sistemi di valutazione.

<sup>9</sup> A termini dell'art. 8 del D.P.R. n. 487/1994, ai titoli non può essere attribuito un punteggio superiore a 10/30 o equivalente.

Capo V  
Lo svolgimento della selezione

Art. 14  
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<sup>10</sup> 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.

*Ai sensi dell'art. 35-quater, c.3-bis, D. Lgs. n.165/2001, come introdotto dall'art. 1-bis del D.L. n. 44/2023, conv. in legge n.74/2023, fino al 31 dicembre 2026 – in deroga alla previsione della riportata lett. a), il bando di concorso per i profili apicali (dirigenti ed incaricati di E.Q. per gli enti privi della dirigenza) può prevedere lo svolgimento della sola prova scritta.*

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

a-bis) il numero delle prove d'esame e le relative modalità di svolgimento e correzione devono contemperare l'ampiezza e la profondità della valutazione delle competenze definite nel bando con l'esigenza di assicurare tempi rapidi e certi di svolgimento del concorso orientati ai principi espressi;

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

2. Nelle selezioni per l'accesso alla dirigenza, in aggiunta all'accertamento delle conoscenze delle altre materie disciplinate dal D.P.R. n. 487/1994, sono valutate le capacità, attitudini e motivazioni

---

<sup>10</sup> Cfr. art. 35-quater, c. 1, D. Lgs. n. 165/2001.

individuali, anche attraverso prove, scritte e orali, finalizzate alla loro osservazione e valutazione comparativa, definite secondo metodologie e standard riconosciuti<sup>11</sup>.

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

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

5. Per i candidati con disabilità accertata ai sensi dell'art. 4, c. 1, della legge n. 104/1992, o con disturbi specifici di apprendimento accertati ai sensi della legge n. 170/2010, il Comune prevede che lo svolgimento delle prove concorsuali avvenga attraverso l'adozione di misure compensative stabilite dalla commissione esaminatrice nel rispetto di quanto previsto dall'art. 3, c. 4-bis, D.L. n. 80/2021, conv. dalla legge n. 113/2021<sup>12</sup>. L'assegnazione di ausili e/o tempi aggiuntivi è determinata a insindacabile giudizio dalla commissione esaminatrice sulla scorta della documentazione esibita dall'interessato e dell'esame obiettivo di ogni specifico caso.

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

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

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. 15

### Punteggio delle prove

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

- prova scritta: ..... su 30esimi o 100esimi;
- prova pratica e/o attitudinale: ..... su 30esimi o 100esimi;
- prova orale: ..... su 30esimi o 100esimi.

<sup>11</sup> Cfr. art-28, c. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001.

<sup>12</sup> Nelle prove scritte dei concorsi pubblici indetti dagli enti locali e dai loro enti strumentali, a tutti i soggetti con disturbi specifici di apprendimento (DSA) deve essere assicurata la possibilità di sostituire le prove scritte 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, analogamente a quanto disposto dall'art. 5, commi 2, lett. b), e 4, della legge n. 170/2010. Tali misure devono essere esplicitamente previste nei relativi bandi di concorso e la loro eventuale mancata adozione comporta la nullità della selezione (cfr. art. 3, c. 4-bis, D.L. n. 80/2012, e D.M. 12 novembre 2021 d'attuazione).

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

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

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

## Art. 16 Prove scritte

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

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

3. Il candidato redige gli elaborati in modalità digitale attraverso la strumentazione fornita dal Comune 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. *eventuale* Non è consentito l'accesso ai locali dove si svolge la prova con le apparecchiature di cui al periodo precedente.

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

7. Il Comune stabilisce adeguate misure organizzative e tecniche che assicurino l'univoca riconoscibilità ed al contempo riservatezza, fino alla attribuzione dei punteggi, degli elaborati di ciascun candidato. Il riconoscimento dell'autore dell'elaborato deve essere comunque effettuato alla presenza dell'intera commissione a conclusione dell'esame e della valutazione di tutti gli elaborati dei concorrenti.

Art. 17  
Prove pratiche e/o attitudinali

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

2. Le prove possono consistere:

a) in attività di elaborazione o di inserimento di dati, anche attraverso l'utilizzo di applicativi informatici;

b) nell'utilizzo di strumentazione o di attrezzature, di macchine operatrici, di apparecchiature tecnologiche e materiali inerenti alle mansioni proprie del profilo interessato;

c) nella realizzazione, integrazione o modifica di opere e/o manufatti;

d) nella simulazione di situazioni tipiche nell'ambito delle mansioni proprie del profilo interessato, nelle quali il candidato è chiamato a svolgere interventi operativi;

e) nell'accertamento delle capacità comportamentali, incluse quelle relazionali, e delle attitudini coerenti con la natura dell'impiego per il ruolo richiesto, intese come competenze trasversali.

Le prove di cui alle lett. d) ed e), in alternativa, possono essere richieste nella prova orale, integrandone il contenuto.

*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.*

3. La commissione esaminatrice predisporre 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. 18  
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 il Comune può disporre<sup>13</sup>, indicandolo nel bando di concorso, che la prova orale possa svolgersi in videoconferenza, anche su motivata richiesta del candidato, 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. 7. 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. 19

#### Votazione conclusiva e graduatoria

1. La votazione complessiva è determinata sommando il voto conseguito nella valutazione dei titoli al voto complessivo riportato nelle prove d'esame.
2. Nei quindici giorni successivi alla conclusione della valutazione dei titoli, ovvero, se non prevista la loro valutazione, della valutazione dell'ultima prova sostenuta dai candidati, la commissione elabora la graduatoria finale del concorso.
3. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo l'ordine dei punti della votazione complessiva riportata da ciascun candidato, con l'osservanza, a parità di punteggio, delle preferenze previste dall'art. 5 del D.P.R. n. 487/1994 e dalle altre disposizioni di legge applicabili.

---

<sup>13</sup> Cfr. art. 35-quater, c. 1, lett. b), D. Lgs. n. 165/2001.

## Art. 20

### Approvazione atti commissione esaminatrice

1. Ricevuti gli atti dalla commissione esaminatrice, il dirigente/incaricato di E.Q. dell'Area Risorse umane/Servizio Personale, dopo averne verificata la regolarità, approva le operazioni concorsuali, previa rettifica degli errori materiali eventualmente riscontrati.
2. Il medesimo dirigente/incaricato di E.Q., 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, nel Portale InPA e nel sito istituzionale del Comune.
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 2 aprile 1968 n. 482, o da altre disposizioni di legge in vigore che prevedono riserve di posti in favore di particolari categorie di cittadini.
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

### Disposizioni finali

## Art. 21

### Selezione unica

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

## Art. 22

### 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 *on line* dati personali relativi ai candidati se la loro pubblicazione non è resa obbligatoria da disposizioni di legge.

#### Art. 23

#### Rinvio

1. Il presente Regolamento si intende integrato dalle disposizioni del vigente Regolamento comunale per l'organizzazione degli uffici e servizi, per quanto non direttamente disciplinato.

2. Le modalità di accesso agli impieghi di natura non concorsuale restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e, per quanto applicabili, da quelle dettate dal Regolamento comunale per l'organizzazione degli uffici e dei servizi.

**DELIBERA DI APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO COMUNALE DELLE PROCEDURE DI CONCORSO, SELEZIONE E ACCESSO ALL'IMPIEGO**

COMUNE DI \_\_\_\_\_

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. \_\_\_ DEL \_\_\_\_\_

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO COMUNALE DELLE PROCEDURE DI CONCORSO, SELEZIONE E ACCESSO ALL'IMPIEGO**

L'anno \_\_\_\_\_ il giorno \_\_\_\_\_ del mese di \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_, nella Sede Comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello, risultano:

N.	NOME	CARICA	PRESENTE	ASSENTE

Assiste alla seduta il Segretario del Comune \_\_\_\_\_

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il Sindaco, \_\_\_\_\_, che dichiara aperta la seduta

**LA GIUNTA**

Vista la proposta n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ presentata dall'Assessore (inserire dicitura Assessorato);

PREMESSO che, con deliberazione della Giunta Comunale n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ è stato approvato il Regolamento delle procedure di concorso, selezione e accesso all'impiego, successivamente modificato e integrato;

ATTESO che l'assunzione di personale nella Pubblica Amministrazione avviene tramite selezione pubblica o nelle altre forme previste dalla legge e che, a tal fine, sono di riferimento, in particolare:

- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165: l'art. 35 con riguardo al reclutamento del personale e l'art. 36 con riguardo alle forme flessibili di assunzione e di impiego del personale;
- il D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487, come modificato dal D.P.R. 16 giugno 2023 n. 82, che disciplina le procedure concorsuali;

RILEVATO che il 14 luglio 2023 è entrato in vigore il DPR 16 giugno 2023, n. 82 "Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, concernente

*norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi;*

TENUTO CONTO delle nuove modalità di assunzione attraverso il portale sviluppato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che ne cura la gestione, disponibile all'indirizzo [www.InPA.gov.it](http://www.InPA.gov.it);

RITENUTO di dover adottare un nuovo Regolamento per la disciplina generale dei concorsi, dell'accesso agli impieghi e delle procedure selettive, al fine di prevedere modalità operative che consentano, nel rispetto della legge, di attivare procedure selettive efficaci per le esigenze dell'ente;

VISTO l'allegato A) alla presente deliberazione "Regolamento comunale delle procedure di concorso, selezione e accesso all'impiego";

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile del Responsabile Amministrativo e Finanziario del Comune;

Visto il D. Lgs. n. 267/2000;

Visto il D. Lgs. n. 165/2001;

Visto lo Statuto comunale;

Visto il Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Visti i contratti collettivi nazionali di lavoro e, in particolare, il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022;

Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge

### **DELIBERA**

1. di approvare il nuovo "Regolamento comunale delle procedure di concorso, selezione e accesso all'impiego", Allegato A) alla presente deliberazione come parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di dare atto che con la presente deliberazione viene abrogata ogni altra disposizione regolamentare in materia di selezione del personale comunale, incompatibile con le disposizioni previste dal Regolamento comunale delle procedure di concorso, selezione e accesso all'impiego;
3. di trasmettere copia del presente provvedimento e relativi allegati ai Responsabili dei Servizi, nonché alle organizzazioni sindacali territorialmente competenti ed alla RSU aziendale per opportuna conoscenza;
4. di disporre la pubblicazione della nuova disciplina regolamentare di cui al presente atto nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente alla voce "Disposizioni Generali" – "Atti Generali" – "Regolamenti";
5. di dichiarare, con separata votazione resa alla unanimità, ai sensi dell'art. 134 del D.lgs. n. 267/2000, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di dare corso alla programmazione assunzionale.

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

Oggetto : APPROVAZIONE MODIFICHE AL REGOLAMENTO COMUNALE DELLE PROCEDURE DI CONCORSO, SELEZIONE E ACCESSO ALL'IMPIEGO

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Il sottoscritto, in qualità di responsabile del settore, esaminata la proposta di deliberazione da sottoporre alla Giunta Comunale, esprime parere favorevole per quanto di competenza ed in linea tecnica all'adozione dell'atto di cui sopra, ai sensi dell'art. 49 del T.U. - D. Lgs. n. 267/2000.

Il Responsabile (Area/Settore)

\_\_\_\_\_

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

Il Sottoscritto esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile di cui sopra, ai sensi dell'art. 49 del T.U. - D. Lgs. n. 267/2000.

Il Responsabile (Area/Settore)

\_\_\_\_\_

Letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco

\_\_\_\_\_

Il Segretario comunale

\_\_\_\_\_

Il sottoscritto Segretario comunale certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio *on line* del Comune per 15 giorni consecutivi dal \_\_\_\_\_ al

\_\_\_\_\_

Il Segretario comunale

\_\_\_\_\_