

COMUNE DI RADDUSA

○○○○○○○

REGOLAMENTO

**DISCIPLINA PROCEDURE SPECIALI DI
RECLUTAMENTO MEDIANTE STABILIZZAZIONE
DEL PERSONALE PRECARIO**

Approvato con delibera G.M. n. 02 del 17-01-2018

INDICE:

• Art. 1 - Oggetto del Regolamento ed ambito di applicazione	pag. 3
• Art. 2 - Tipologia dei rapporti oggetto di stabilizzazione	" 3
• Art. 3 - Determinazione del servizio prestato e principi di riferimento.....	" 4
• Art. 4 - Procedura di stabilizzazione	" 4
• Art. 5 - Commissione giudicatrice	" 5
• Art. 6 - Incompatibilità	" 6
• Art. 7 - requisiti di servizio per la partecipazione alle procedure di stabilizzazione	" 6
• Art. 8 - Stabilizzazione personale di categoria B	" 7
• Art. 9 - Criteri per la formazione delle graduatorie di merito nelle selezioni riservate al personale precario di categorie B..	" 8
• Art.10 - Stabilizzazione personale di categoria C	" 9
• Art.11 - Criteri per la formazione delle graduatorie di merito nelle selezioni riservate al personale precario di categoria C	" 9
• Art.12 - Stabilizzazione - Valutazione prove e titoli	" 9
• Art.13 - Valutazione dei titoli	" 10
• Art.14 - Stabilizzazione -Valutazione delle prove di esame	" 11
• Art.15 - Stabilizzazione - Graduatoria	" 12
• Art.16 - Approvazione graduatoria di merito	" 12
• Art.17 - Stabilizzazione - Assunzione in servizio	" 13
• Art.18 - Contratto individuale di lavoro	" 14
• Art.19 - Trattamento dati personali	" 15
• Art.20 - Disposizioni finali	" 15

Art. 1

Oggetto del regolamento ed ambito di applicazione

Il presente Regolamento comunale disciplina le modalità inerenti le procedure speciali di reclutamento mediante stabilizzazione del personale precario, ai sensi dell'art.4 del D.L. 31/8/2013 n.101, convertito con modificazioni nella L. 30/10/2013 n.125 e ss.mm.ii., art.30 L.r. 28/1/2014 n.5 e ss.mm.ii., art.3 L.r. 29/12/2016 n.27 e D.Lgs. 25/5/2017 n.75 art.20, per superare il problema del precariato nelle PP.AA. e valorizzare la professionalità acquisita ed in particolare:

- a) reclutamento speciale transitorio ex art.4, comma 6, D.L. 101/2013;
- b) reclutamento speciale transitorio ex art.20, commi 1 e 2, D.Lgs. 75/2017;
- c) reclutamento speciale ordinario ex art. 35, comma 3/bis, D.Lgs. 165/2001;

Le procedure si concluderanno con la stipula dei contratti individuali di lavoro a tempo indeterminato, nei limiti dei posti determinati dal piano occupazionale, approvato annualmente dall'amministrazione ai sensi dell'art.91 D.Lgs. 267/2000 ed art 6 c 2 D.Lgs. 165/01, secondo quanto appresso indicato.

La presente disciplina costituisce regolazione speciale e derogatoria in materia di procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro con rapporto a tempo indeterminato presso l'amministrazione pubblica locale, ai sensi dell'art.89, comma 2, lett.d), del D.Lgs. 267/2000.

Il Comune di Raddusa, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, delle norme di contenimento della spesa di personale, delle capacità assunzionali e delle risorse disponibili, procede alla stabilizzazione del personale precario in servizio presso lo stesso.

La facoltà di stabilizzare e la procedura di selezione viene prevista nel piano triennale del fabbisogno approvato con deliberazione di Giunta Comunale.

Art. 2

Tipologia dei rapporti oggetto di stabilizzazione

Il presente regolamento disciplina gli aspetti di consolidamento dei rapporti di precariato, mediante la stabilizzazione del personale precario in possesso dei requisiti di accesso determinati dal successivo art. 7, assunto con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, costituito ai sensi delle disposizioni dettate in materia, dalla L.r. 85/1995, L.r. 16/2006, dal vigente CCNL del comparto contrattuale Regioni-Autonomie Locali per le parti applicabili e dall'art.36 del D.Lgs.165/2001.

Possono essere ammessi alle procedure di stabilizzazione disciplinate dal presente regolamento i dipendenti assunti presso questo Ente con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, anche parziale, in relazione a posizioni professionali iscritte a categorie B e C, del vigente ordinamento professionale del personale dipendente dagli EE.LL., di cui al CCNL del 31/3/1999.

Le procedure di stabilizzazione di cui al presente regolamento non possono essere effettuate per l'assunzione, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di personale ascritto a qualifica dirigenziale, personale assunto ex art 90 ed art 110 D.Lgs. 267/00.

Art. 3

Determinazione del servizio prestato e principi di riferimento

I requisiti di servizio utile ai fini dell'accesso alle procedure di stabilizzazione, disciplinate dal presente regolamento, debbono essere conseguiti esclusivamente presso l'amministrazione comunale di Raddusa, ai fini della determinazione, quale requisito, di uno specifico periodo temporale idoneo a consentire la valutazione dello stesso quale bisogno funzionale di natura strutturale dell'Ente, a fronte del quale procedere alla stabilizzazione del relativo rapporto.

Le disposizioni del presente regolamento sono rispettose dei principi di imparzialità e trasparenza dell'azione dell'Ente, ai sensi dei vigenti principi costituzionali in materia di accesso all'impiego presso l'amministrazione pubblica, nonché dei relativi corollari di principio desumibili dagli artt.35 e segg. del D.Lgs. 165/2001 tra cui in particolare:

- a) adeguata pubblicità delle selezioni e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento;
- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, in grado di verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione professionale da ricoprire;
- c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- d) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di selezione scelti tra funzionari dell'amministrazione o anche esterni.

Art. 4

Procedura di stabilizzazione

Ai fini di provvedere ad una idonea conoscibilità della procedura stessa nei confronti dei soggetti interessati, l'Amministrazione procedere alla pubblicizzazione del procedimento di stabilizzazione mediante specifico avviso pubblico da divulgare in apposita sezione del sito internet istituzionale e/o attraverso ulteriori ed idonee forme di diffusione conoscitiva della procedura stessa.

L'istanza di partecipazione alla procedura di stabilizzazione è presentata nel termine perentorio massimo di giorni quindici decorrente dalla data di pubblicazione dell'avviso di cui al comma 1, completa di ogni indicazione, autocertificazione e dichiarazione sostitutiva previsti nello stesso avviso.

Non saranno prese in considerazione, ai fini della partecipazione al procedimento di stabilizzazione, le istanze pervenute, per qualsiasi causa, oltre il termine perentorio di cui sopra, nonché le domande incomplete o mancanti di elementi essenziali richiesti.

Ad esito delle procedure di stabilizzazione sarà formata apposita graduatoria di merito per ciascuna procedura intesa all'acquisizione del personale precario, in relazione al punteggio riportato da ciascun partecipante alla stessa.

Art. 5

Commissione giudicatrice

La valutazione degli aspiranti alla stabilizzazione dei posti riferibili alla categoria B, sarà operata dall'Ufficio Personale.

Qualora, in base al profilo professionale da ricoprire, è prevista la prova pratica di idoneità, sarà operata da una Commissione all'uopo nominata, tendente ad accertare esclusivamente l'idoneità del lavoratore a svolgere le relative mansioni, giusta indici di riscontro di cui alla Tabella "B" facente parte del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con delibera di G.M. n. 58 del 10/05/2018.

Nelle selezioni per soli titoli, le graduatorie dovranno essere predisposte dai componenti dell'Ufficio Personale ed approvate con relative determinazioni dirigenziali.

La valutazione degli aspiranti alla stabilizzazione dei posti riferibili alla categoria C, sarà operata da una Commissione giudicatrice così composta:

- dal Dirigente del Settore competente per materia, Presidente;
- da n.2 esperti nelle materie oggetto della selezione dipendenti dell'Ente di Cat. D o Funzionari di altre PP.AA. o esperti esterni;

La Commissione potrà essere integrata da un esperto in informatica e/o lingua straniera prima dello svolgimento del colloquio.

Le funzioni di segretario verbalizzante della Commissione giudicatrice sono espletate da un dipendente del Comune di Raddusa di categoria non inferiore alla "C".

I componenti della Commissione esaminatrice devono essere inquadrati in categoria e posizione giuridica superiore rispetto a quella propria dei posti a concorso e sono nominati con apposito provvedimento del Responsabile Ufficio Personale.

Nel caso che l'articolazione del programma di esame richieda competenze specifiche (lingua straniera, informatica, materie specialistico tecniche ecc.) per più materie, possono essere nominati dei membri aggiunti. I membri aggiunti sono di supporto alla Commissione giudicatrice, che tiene conto delle loro valutazioni nella formulazione dei punteggi;

Qualora per qualsiasi motivo, sia cambiata la composizione della Commissione nel corso dei lavori, questi sono ripresi dal punto in cui si era giunti prima della predetta modifica.

Al commissario neo nominato vengono sottoposti, per presa visione ed atto, i verbali inerenti le operazioni prima espletate. In ogni caso le operazioni della selezione già espletate non debbono essere ripetute.

Qualora la sostituzione avvenga nel corso dell'esame delle prove scritte il componente di nuova nomina è obbligato a prendere cognizione delle prove già esaminate e delle votazioni attribuite. Di ciò si dà atto nel verbale.

Il Commissario uscente è vincolato al segreto d'ufficio per le sedute alle quali abbia partecipato.

Art. 6

Incompatibilità

La Commissione preliminarmente, nella prima seduta d'insediamento, verifica l'inesistenza di rapporti di parentela ed affinità, entro il quarto grado, con i concorrenti, ai sensi degli artt.51 e 52 del c.p.c. ed i componenti sottoscrivono una dichiarazione dalla quale risulti l'inesistenza di situazioni di incompatibilità. Dell'avvenuta verifica si dà atto nei verbali di seduta.

Si verificano, altresì, le situazioni di inconferibilità ed incompatibilità dell'incarico ex art 35 bis D.Lgs. 165/01.

Art. 7

Requisiti di servizio per la partecipazione alle procedure di stabilizzazione

Alla procedura selettiva, di cui al precedente art.1, comma 1, lett.a) e b), intesa alla stabilizzazione del personale con rapporto di lavoro di cui al precedente art 2, possono partecipare coloro che sono in possesso dei seguenti requisiti di servizio:

- a) personale in servizio alla data del 1° gennaio 2007 che abbia tre anni di servizio a tempo determinato maturato nel quinquennio precedente;
- b) personale in servizio al 1° gennaio 2007 con tre anni di servizio a tempo determinato maturato in virtù di un contratto in essere al 29 settembre 2006, tenendo conto anche del servizio svolto a tempo determinato nel quinquennio precedente al 1° gennaio 2007;
- c) personale che ha maturato tre anni di servizio a tempo determinato nel quinquennio precedente al 1° gennaio 2007, per coloro che non erano in servizio al 1° gennaio 2007;
- d) personale in servizio al 1° gennaio 2008 con tre anni di servizio a tempo determinato maturato in virtù di un contratto in essere al 28 settembre 2007, tenendo conto anche del servizio svolto a tempo determinato nel quinquennio precedente al 1° gennaio 2008;
- e) personale che ha maturato alla data del 30 ottobre 2013, negli ultimi cinque anni (ovvero nell'arco temporale che va dal 30 ottobre 2008 al 30 ottobre 2013), almeno tre anni di servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle dipendenze di questo Comune, con esclusione, in ogni caso, dei servizi prestati presso uffici di diretta collaborazione degli organi politici;
- f) personale che risulta in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della L.124/2015 (28.08.2015) titolare di un contratto a tempo determinato presso questo Ente e abbia maturato al 31/12/2017 alle dipendenze di questo Comune almeno tre anni di servizio, anche non continuativo, negli ultimi otto anni;
- g) personale che risulti titolare, successivamente alla data del 28.08.2015 di un contratto di lavoro flessibile presso questa amministrazione e abbia maturato alla data del 31.12.2017 almeno tre anni di contratto anche non continuativi negli ultimi 8 anni.

Per la procedura speciale ordinaria, di cui al precedente art.1, comma 1, lett. c), intesa alla stabilizzazione del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato presso l'Ente possono partecipare coloro che sono in possesso dei requisiti di cui di cui all'art 35, comma 3/bis, lett. a) e b), D.Lgs. 165/2001, ed in particolare:

titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi,

hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione comunale di Raddusa; coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di contratto di lavoro flessibile nell'amministrazione comunale di Raddusa.

Coloro che aspirano alla stabilizzazione, oltre al possesso dei requisiti di cui al c 1 e 2 del presente articolo, devono essere in possesso anche dei seguenti ulteriori requisiti:

- 1) cittadinanza italiana, salve le equiparazioni previste dalla legge, o cittadinanza di uno dei paesi della Comunità Europea;
- 2) idoneità fisica all'impiego; l'accertamento dell'idoneità fisica all'impiego è effettuato prima dell'immissione in servizio;
- 3) possesso di tutti i requisiti di carattere generale previsti dall'art.2 del DPR 9/5/1994 n.487 e ss.mm.ii.;
- 4) la partecipazione alle selezioni non è soggetta a limiti di età;
- 5) possesso del titolo di studio della scuola media dell'obbligo o il semplice assolvimento dell'obbligo scolastico (per i candidati nati prima dell'1/1/1952 non in possesso del diploma di licenza media l'obbligo scolastico è assolto con la licenza di scuola elementare), per le selezioni di categoria B;
- 6) possesso del titolo di studio della scuola media superiore attinente al profilo professionale da coprire, che verrà specificato nell'avviso di selezione, per la Cat. C;
- 7) non possono accedere all'impiego coloro che siano esclusi dall'elettorato attivo o che siano stati destituiti o dispensati dall'impiego presso pubbliche amministrazioni;
- 8) iscrizione nell'elenco regionale di cui all'art.30, comma 1 e ss. della L.5/2014 per la procedura speciale transitoria;

Tutti i requisiti richiesti devono essere posseduti alla data di scadenza per la presentazione delle domande di partecipazione.

Art. 8

Stabilizzazione personale di categoria B

La stabilizzazione di personale precario appartenente alla categoria B, per le quali è richiesto il requisito della scuola dell'obbligo, è effettuata in applicazione ed ai sensi dell'art.4 del D.L. 31/8/2013 n.101, convertito con L. 30/10/2013 n.125, dell'art.3 della L.r. 29/12/2016 n.27 e dell'art. 20 D.Lgs. 75/2017, attraverso una selezione interamente riservata al personale inserito nell'elenco regionale previsto dall'art.30, comma 1 ss. della L.r. 5/2014. In particolare, la selezione è espletata per soli titoli e, ove è richiesta una specifica professionalità, anche una prova pratica di idoneità, giusta indici di riscontro di cui alla Tabella "B" facente parte dell'Allegato "6" al vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con delibera G.M. n. 58 del 10/05/2018, tendente ad accertare esclusivamente l'idoneità del lavoratore a svolgere le relative mansioni senza valutazioni comparative. Nel caso in cui i posti da coprire siano meno dei candidati in possesso dei requisiti di cui al presente regolamento, la selezione è effettuata, prima delle prove di idoneità, ove richieste, dall'ufficio personale in fase di ammissione con valutazione dei titoli.

Data la natura della selezione interamente riservata, per la copertura dei posti vacanti in dotazione organica mediante l'attivazione della procedura di stabilizzazione, non si procede al previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria previste dall'art.30 del D.Lgs. 165/2001 (Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione n.3/2017); si procederà, invece, ad espletare la

procedura obbligatoria di mobilità di cui all'art.34/bis del suddetto D. Lgs.

Saranno prioritariamente destinatari dell'assunzione a tempo indeterminato i lavoratori in servizio presso questo Comune, che siano già titolari di contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in possesso dei requisiti di cui al precedente art 7, nello stesso profilo professionale e nella stessa categoria dei posti da ricoprire.

Art. 9

Criteri per la formazione delle graduatorie di merito nelle selezioni riservate al personale precario di categoria B

Le domande di ammissione saranno esaminate dall'ufficio gestione del personale dell'Ente. Nel caso in cui è prevista la prova pratica di idoneità, tendente ad accertare esclusivamente l'idoneità del lavoratore a svolgere le relative mansioni, giusta Tabella "B" facente parte del al vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con delibera di G.M. n. 58 del 10/05/2018, sarà nominata una apposita commissione giudicatrice, come previsto al precedente articolo 5.

Costituiscono motivi di esclusione d'ufficio:

- l'inoltro della domanda oltre al termine di cui al bando di selezione;
- la mancata sottoscrizione della domanda in forma autografa;
- la mancata presentazione della fotocopia integrale di un documento di riconoscimento in corso di validità;
- la mancanza dei requisiti richiesti dall'apposito bando.

Qualora risulti non veritiera una delle dichiarazioni previste nella domanda di partecipazione e delle dichiarazioni rese ai sensi del DPR n.445/2000, sarà disposta la decadenza di ogni diritto conseguente alla partecipazione alla selezione ovvero la risoluzione del rapporto di lavoro eventualmente costituito.

Il responsabile del Personale, con proprio atto, sulla base delle risultanze dell'istruttoria formale espletata determinerà l'ammissione o l'esclusione degli aspiranti alla speciale procedura di selezione.

Nel caso in cui i posti disponibili da coprire mediante la speciale procedura di stabilizzazione riservata alle categ Ae B siano inferiori rispetto ai candidati, ai fini della formazione della graduatoria, ai sensi del comma 2 dell'art.49 della L.r. n.15/2004, si applicano i criteri di cui al DPRS del 5/4/2005, avente per oggetto: "*Criteri per la formazione delle graduatorie di merito nei concorsi per titoli di cui all'art.49 della L.r. 5/11/2004 n.15*", pubblicato sulla GURS n.18 del 29/4/2005 – parte I.

I titoli che concorrono alla formazione della graduatoria di merito sono: titoli di studio, titoli formativi e servizi prestati in enti pubblici, con punteggio massimo attribuibile pari, rispettivamente, a 20%, 30% e 50%, con le attribuzioni specificate nel precisato DPRS.

A parità di punteggio precede in graduatoria il candidato più giovane per età, così come previsto dall'art.3, comma 7, della L. n.127/97, recepita dalla Regione Sicilia con L. n.23 del 7/9/1998.

I periodi di servizio riguardanti il requisito per la partecipazione alla selezione, come specificato al precedente art.7, non sono valutabili ai fini della formazione della graduatoria.

Art. 10

Stabilizzazione personale di categoria C

In applicazione dell'art.4 del D.L. 31/8/2013 n.101, convertito con L. 30/12/2013 n.125, dell'art.30 L.r. 20/1/2014 n.5, dell'art.3 della L.r. 16/12/2016 n.27 e dell'art.20 D.Lgs. 75/2017, la stabilizzazione di personale precario di categorie C, avviene previa selezione pubblica per titoli ed esami, per la quale è richiesto il requisito del diploma di scuola media superiore attinente al profilo professionale da coprire, che verrà specificato nell'avviso di selezione, per la Cat, C.

La copertura dei posti disponibili in dotazione organica di Cat. C, è riservata al personale inserito nell'elenco regionale previsto dall'art.30, comma 1 ss. della L.r. n.5/2014 che risulti essere in possesso dei requisiti di cui all'art 2 e 7 del presente regolamento.

Art. 11

Criteria per la formazione delle graduatorie di merito nelle selezioni riservate al personale precario di categoria C

Ai fini dell'esame delle istanze di partecipazione alla selezione, si applicano le medesime regole, per quanto compatibili, di cui al precedente Art.9.

Art. 12

Stabilizzazione - Valutazione prove e titoli

Ai fini della valutazione, la Commissione giudicatrice di cui all'art.5, dispone complessivamente, di **100 punti**, così suddivisi:

- a) prova scritta: - punti **40**
- b) prova orale: - punti **40**
- c) titoli: - punti **20**

Si precisa che saranno valutati solo i titoli e i documenti prodotti in originale o in copia dichiarata conforme all'originale mediante dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà resa ai sensi dell'art.47 DPR 28/123/2000, n.445 o quelli già in possesso dall'ente.

Le dichiarazioni, sopra indicate, dovranno essere redatte in modo analitico e contenere tutti gli elementi che le rendano utilizzabili ai fini della selezione, affinché la Commissione esaminatrice possa utilmente valutare i titoli ai quali si riferiscono.

In osservanza a quanto stabilito al comma precedente, è possibile produrre, in luogo del titolo, una dichiarazione sostitutiva della normale certificazione, ai sensi dell'art.46, o una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell'art.47 del citato DPR. In tal caso la documentazione sarà successivamente esibita dagli interessati nei termini richiesti dall'amministrazione Comunale.

Nei casi in cui l'ammissione al concorso a posti di determinati profili professionali avvenga mediante selezione per titoli ed esami, la valutazione dei titoli viene effettuata prima di procedere alla valutazione della prova orale, secondo i criteri previsti nel Decreto dell'Assessorato EE.LL. della Regione Sicilia 3/2/1992, come modificato con D. A. 19/10/1999.

Art. 13

Valutazione dei titoli

Ai fini della valutazione, i titoli sono suddivisi in quattro categorie ed in complessivi 20 punti ad essi riservati, così ripartiti:

- ✓ I categoria – votazione riportata nel titolo di studio richiesto per l'accesso al posto: max punti **10**
 - ✓ II categoria – Titolo di studio superiore: max punti **2**
 - ✓ III categoria – Titoli di servizio: max punti **6**
 - ✓ IV categoria – Corso di formazione, idoneità conseguita in concorsi per esami o titoli ed esami: max punti **2**
- Totale punti: **20**.

I complessivi **20 punti** saranno attribuiti come segue:

a) titolo di studio richiesto:

- diploma di scuola media superiore *punti* 0,25 per ogni punto superiore a 60/100;
- diploma di laurea *punti* 0,50

I punteggi dei titoli di studio recanti valutazioni su base numerica diversa, saranno rapportati a base 100;

b) al titolo di studio superiore a quello richiesto per l'ammissione, indipendentemente dal punteggio, sarà attribuito *punti* 1 se non pertinente al profilo professionale, *punti* 2 se pertinente;

c) ad ogni corso di formazione purché attinenti al posto da coprire con attestazione di superamento di esami finali, organizzati da enti dello Stato o della Regione o legalmente riconosciuti, e non inferiori a mesi tre o a trenta ore saranno attribuiti *punti* 0,25 sino ad un massimo di *punti* 1;

d) scuola di specializzazione, dottorati di ricerca, master, corso di perfezionamento post universitario, abilitazioni professionali, purché attinenti al posto da coprire *punti* 0,50 sino ad un massimo di *punti* 1;

e) all'idoneità conseguita in concorsi per esami, o titoli ed esami, per posti di pari o superiore categoria, saranno attribuiti *punti* 1 sino ad un massimo di *punti* 2;

Il punteggio complessivo di cui ai punti b), c), d), e) non potrà essere, comunque, superiore a *punti* 2.

I complessivi **6 punti** disponibili per titoli di servizio diversi ed in aggiunta rispetto a quelli necessari per essere ammessi alla selezione, sono così attribuiti, per ogni mese o frazione superiore a 15 giorni:

A) servizio prestato presso enti pubblici:

- 1) stessa categoria o superiore in area professionale corrispondente a quella del posto per cui si concorre: *punti* 0,060 fino ad un massimo di *punti* 4;
- 2) svolgimento di incarichi, conferiti con provvedimento formale, che presuppongono una particolare competenza professionale spendibile nel ruolo da ricoprire: *punti* 0,030 fino ad un massimo di *punti* 2;

B) il servizio militare è valutato come se fosse prestato in area professionale corrispondente a quella del posto per cui si concorre. La copia del foglio matricolare dello stato di servizio costituisce l'unico documento probatorio per l'attribuzione di detto punteggio;

C) i servizi con orario ridotto saranno valutati con gli stessi criteri, in proporzione;

D) i servizi prestati in più periodi saranno sommati prima dell'attribuzione del punteggio:

I periodi di servizio riguardanti il requisito per la partecipazione alla selezione, come specificato al precedente art.7, non sono valutabili ai fini della formazione della graduatoria.

Art. 14

Stabilizzazione - Valutazione delle prove di esame

Le materie oggetto delle prove devono essere attinenti al profilo messo a concorso ed alle conoscenze richieste per l'esercizio del ruolo. Il punteggio massimo attribuibile a ciascuna prova è di 40 punti. Il superamento di ciascuna delle previste prove di esame è subordinato al raggiungimento di una valutazione di almeno 20/40 per la prova scritta e di almeno 20/40 nella prova orale. La selezione è superata se in entrambe le prove si raggiunge almeno il punteggio minimo di 20/40.

La tipologia delle prove scritte di esame, tenuto conto del posto in dotazione organica da coprire e del profilo richiesto, saranno specificate in sede di approvazione del bando e potranno consistere:

- in domande a risposta multipla;
- in una prova teorico-pratica consistente nella redazione di un provvedimento o nella risoluzione di problematiche relative alle attività attinenti al posto da coprire;
- in breve elaborazione di un quesito attinente le attività del posto da coprire.

Si potrà prevedere secondo il posto da coprire ed il profilo richiesto anche l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e/o l'accertamento della conoscenza di una lingua straniera a scelta del candidato.

La prova orale che può consistere in un colloquio avrà luogo sulle materie oggetto della prova scritta ed è volta a verificare le capacità del candidato, come la capacità di contestualizzare le proprie conoscenze e le esperienze maturate.

Gli argomenti e le materie oggetto delle prove saranno indicati nell'avviso; ma in ogni caso verteranno su tematiche riguardanti attività e compiti ricompresi nel ruolo di cui al posto da coprire ed, in generale, su materie riguardanti l'ordinamento degli Enti Locali.

Trattandosi di procedura speciale di assunzione mediante stabilizzazione, la selezione deve consentire,

infatti, di valutare la professionalità acquisita e l'esperienza maturata durante il rapporto di lavoro presso l'ente.

Ai candidati sarà data comunicazione, mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, percorso "Amministrazione trasparente" – Sezione "Bandi di concorso", dell'avvenuta ammissione o dell'esclusione alla prova orale. La data, l'ora ed il luogo delle prove di esame, come pure ogni eventuale comunicazione inerente la selezione, verranno comunicati ai candidati, almeno quindici giorni prima, mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale del Comune all'indirizzo www.comuneraddusa.gov.it, pagina "Amministrazione trasparente" – Sezione "Bandi di concorso";

Ai candidati ammessi alla prova orale verrà comunicata in detta sede la valutazione riportata nella prova scritta e la valutazione degli eventuali titoli presentati nella domanda di partecipazione.

Art. 15

Stabilizzazione – Graduatoria

Ultimate le procedure relative alle suddette prove, ovvero, nel caso di selezione per soli titoli di cui al precedente art 8, relative alla valutazione dei titoli prodotti, la Commissione predispone la graduatoria di merito. Il punteggio finale è stabilito dai voti conseguiti nelle prove scritte e dalle votazioni conseguite nelle prove orali, nonché dall'eventuale punteggio relativo ai titoli presentati.

La Commissione, al termine della definizione della graduatoria di merito, trasmette la stessa al Responsabile del Personale, il quale, predispone idoneo atto di approvazione della graduatoria; nello stesso atto sarà adeguatamente evidenziato che i soggetti già titolari di contratto a tempo determinato, relativamente a categoria e profilo professionale corrispondente a quello richiesto per il posto da coprire nel Comune di Raddusa

, sono prioritariamente destinatari dell'assunzione a tempo indeterminato. Resta, inoltre, nelle competenze del Responsabile del Personale, in caso di parità di punteggio tra i candidati, la verifica della presenza di eventuali "preferenze" previste ai sensi del comma 4 dell'art. 5 del DPR 487/94 e successive modifiche, con preferenza, in caso di ulteriore parità, per il candidato più giovane per età. Dalla data di pubblicazione dell'atto di approvazione dell'anzidetta graduatoria decorrono i termini per eventuali impugnative;

La graduatoria resta valida per tre anni dalla data della sua pubblicazione, ai sensi dell'art.91, comma 4, del D.Lgs. 267/2000, potendo, in questo periodo, essere utilizzata ai sensi di tale disposizione e delle norme regolamentari sull'accesso e sullo scorrimento delle graduatorie vigenti presso l'amministrazione, per la stabilizzazione di ulteriore personale precario, nel rispetto comunque, delle facoltà di assunzione correlate alle graduatorie concorsuali per l'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato allo stato operanti e dalle normative vigenti in materia e, comunque, fintanto sono consentite le procedure speciali di assunzione mediante stabilizzazione.

Art. 16

Approvazione graduatoria di merito

Esaminati gli atti concorsuali rimessi dalla Commissione, qualora il responsabile del Personale riscontri irregolarità, procede come segue:

- c) se l'irregolarità consiste in un errore di trascrizione o di conteggio nell'applicazione dei criteri definiti dalla Commissione, tale, cioè, da apparire – ad evidenza – errore di esecuzione, procede direttamente, con apposita determinazione, alla rettifica dei verbali ed alle conseguenti variazioni nella graduatoria di merito;
- b) se l'irregolarità è conseguente a violazione di norma di legge, delle norme contenute nel bando, delle norme contenute nel presente regolamento, ovvero, quando si rilevi palese incongruenza o contraddittorietà, rinvia con proprio atto i verbali alla Commissione, con invito al Presidente di riconvocarla, entro dieci giorni, perché provveda, sulla base delle indicazioni, all'eliminazione del vizio o dei vizi rilevati, apportando le conseguenti variazioni alla graduatoria di merito;
- c) qualora il Presidente non provveda alla convocazione della Commissione o la stessa non possa riunirsi per mancanza del numero legale o, se riunita, non intenda accogliere le indicazioni ricevute, si procede con atto formale del Dirigente del Personale, alla dichiarazione di non approvazione dei verbali, all'annullamento delle fasi delle operazioni concorsuali viziate e conseguentemente alla nomina di una nuova Commissione che ripeta le operazioni concorsuali a partire da quella dichiarata illegittima con formulazione di nuova ed autonoma graduatoria;
- d) Il Dirigente del Personale provvede all'approvazione delle operazioni concorsuali sulla base dei verbali trasmessi dalla Commissione esaminatrice del concorso;
- e) La graduatoria di cui al precedente comma è pubblicata all'Albo pretorio on-line per quindici giorni consecutivi oltre che in amministrazione trasparente sottosezione bandi di concorso.

Art. 17

Stabilizzazione – Assunzione in servizio

A conclusione delle procedure di stabilizzazione e previa formazione della graduatoria, l'Amministrazione provvede al consolidamento del rapporto di lavoro nei confronti del personale interessato, nei limiti dei posti da ricoprire mediante tale procedura di reclutamento, attraverso la stipulazione di apposito contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato, secondo le disposizioni di legge, delle norme comunitarie e del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni-Autonomie Locali in vigore.

La stipulazione del contratto individuale di lavoro di cui sopra determina, per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato ancora in atto al momento della stipula stessa, la conversione del rapporto precario in corrispondente rapporto di lavoro a tempo indeterminato sulla posizione professionale oggetto di stabilizzazione. Quindi, l'assunzione in servizio dei candidati utilmente collocati in graduatoria avverrà con contratto di lavoro individuale, secondo le disposizioni di legge, delle norme comunitarie e del contratto collettivo nazionale del comparto Regioni-Autonomie Locali in vigore.

Prima di procedere alla stipula del contratto di lavoro si provvederà ad acquisire i seguenti documenti comprovanti il possesso dei requisiti generali:

- estratto dell'atto di nascita;
- certificato di cittadinanza italiana o di uno Stato dell'Unione Europea;

- certificato di godimento dei diritti politici;
- certificato del Casellario giudiziale;
- certificato dello stato di famiglia;

Il responsabile del procedimento, inoltre, invita il candidato a produrre, entro il termine assegnato, la seguente documentazione:

- a) dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, con la quale dichiara, sotto la propria responsabilità, di non avere altri rapporti d'impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art.53 del D. Lgs. n.165/2001 e successive modificazioni. In caso contrario dovrà presentare dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione;
- b) il titolo di studio richiesto per la partecipazione alla selezione in originale o copia autentica o mediante autocertificazione con indicazione dell'Istituto ove è stato conseguito e dell'anno scolastico di conseguimento, nonché tutti gli altri documenti necessari a dimostrare il possesso dei requisiti prescritti;

i documenti di cui sopra possono altresì essere acquisiti d'ufficio. In assenza degli stessi, così come dei necessari requisiti richiesti si comunicherà di non dar luogo alla stipula del contratto. Nel caso in cui la documentazione richiesta pervenga nei termini, il responsabile del procedimento invita il vincitore, mediante assicurata convenzionale, a presentarsi il giorno stabilito per la stipula del contratto individuale di lavoro, ai sensi dell'art.1 del CCNL 6/7/1995.

L'ammissione in servizio è subordinata alla verifica dell'inclusione nell'elenco regionale di cui all'art.30 della L.r. n.5/2014.

L'Ente prima di procedere alla stipula del contratto individuale di lavoro ha facoltà di accertare, a mezzo di struttura pubblica sanitaria, il possesso dell'idoneità fisica necessaria all'espletamento delle funzioni di competenza.

Il candidato chiamato che non assuma servizio o si dimetta dal posto o non dia riscontro alla convocazione, decade da ogni diritto conseguente ad eventuale successivo utilizzo della graduatoria fino alla completa utilizzazione della stessa. Qualora per giustificato motivo, assuma servizio con ritardo rispetto alla data prefissata, gli effetti economici decorrono dal giorno di effettiva presa in servizio.

In caso di rinuncia o successiva decadenza del nominato, l'Ente si riserva la facoltà di procedere alla sua sostituzione mediante assunzione di altro concorrente risultato idoneo, secondo l'ordine della graduatoria.

Il candidato dichiarato vincitore sarà assunto in servizio e, trattandosi di procedura speciale di assunzione per personale già in servizio, sia pur con contratto a tempo determinato o flessibile, non è necessario sostenere il periodo di prova.

Art. 18

Contratto individuale di lavoro

Il contratto individuale di lavoro specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel

tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

Anche ai fini dell'eventuale recesso, disciplinato dall'art. 14/bis del CCNL sottoscritto il 6/7/1995, il responsabile del Settore cui è assegnato il dipendente, decorsa la metà del periodo di prova, invierà, al Responsabile del Settore Personale, entro i dieci giorni successivi, una dettagliata relazione circa lo svolgimento del servizio.

L'eventuale recesso sarà pronunciato con determinazione motivata del Responsabile del Settore Personale, notificata all'interessato prima della scadenza del periodo di prova.

Le prestazioni di servizio rese fino al giorno della risoluzione del contratto devono essere comunque compensate.

Art. 19

Trattamento dati personale

Ai sensi del D.Lgs. n.196/2003 e ss.mm.ii. i dati personali forniti dai candidati saranno raccolti per le finalità di gestione della selezione riservata e saranno trattati anche successivamente all'eventuale instaurazione del rapporto di lavoro per le finalità inerenti alla gestione del rapporto stesso.

Il conferimento di tali dati è obbligatorio ai fini della valutazione dei requisiti per la partecipazione al concorso. Le medesime informazioni potranno essere comunicate alle amministrazioni pubbliche eventualmente interessate allo svolgimento della selezione o alla posizione del candidato.

La presentazione della domanda da parte del candidato implica il consenso al trattamento dei propri dati personali, compresi eventuali dati sensibili, a cura del personale assegnato all'ufficio preposto per la conservazione delle domande ed all'utilizzo delle stesse per lo svolgimento della procedura di selezione.

Art. 20

Disposizioni finali

E' abrogata ogni norma regolamentare in contrasto con il presente Regolamento.

Del presente Regolamento sarà data informativa alla RSU e alle OO.SS., ai sensi dell'art.7 del CCNL dell'1/4/1999.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento si fa rinvio alle disposizioni di legge e di contratto vigenti in materia.



COMUNE DI RADDUSA

(Prov. di Catania)

C.A.P. 95040
C.F. 82001950870
Servizio di Tesoreria C.C.P.: 15897952

☎ 095/662060

FAX 095/662982

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 02 del 17-01-2019	Oggetto: Approvazione Regolamento Comunale per le procedure speciali di assunzione.
-------------------------	--

L'anno duemiladiciannove, il giorno 17 del mese di GENNAIO alle ore 19.30
Nella sala della Giunta Municipale, convocata con appositi avvisi, si è riunita la Giunta Municipale.

All'appello risultano:

N.	Cognome e nome	Qualifica	Presente	Assente
1	Allegra Giovanni	Sindaco	SI	
2	Giarrizzo Francesco	V. Sindaco	SI	
3	Pagana Carmela	Assessore	SI	
4	Incardona Simona M.	"		SI

Partecipa il Segretario Generale **Dott. La Ferrera Cataldo**

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

La Giunta Municipale

Visto il Decreto Legislativo n. 267 del 18/08/2000;

Vista la legge regionale n. 30 del 23/12/2000;

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione:

- Il Responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnico-amministrativa;
- Il Responsabile di ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile;

ai sensi del art. 49 del D. L.vo n. 267/2000, come recepito dalla L. R. n. 30/2000 hanno espresso parere favorevole;

Vista la proposta di deliberazione n. 05 del 17/01/2019 ed il cui oggetto è trascritto al documento allegato, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

Ribadito che la proposta è munita dei pareri prescritti dalle succitate leggi;

Fatto proprio il contenuto formale e sostanziale del provvedimento proposto;

Con votazione unanime e palese

delibera

- **Approvare** la proposta di cui in premessa ed avente l'oggetto ivi indicato.
- **Dichiarare** il presente atto immediatamente esecutivo.

**PROPOSTA DI
DELIBERAZIONE DI GIUNTA MUNICIPALE**

<p>N. 05</p> <p>Data: 17/01/2019</p>	<p>OGGETTO: Approvazione Regolamento Comunale per le procedure speciali di assunzione.</p>
--	---

Su proposta del Sindaco



Visto

Pareri

ai sensi del decreto Legislativo n. 267/2000 – come recepito dalla L. R. n. 30/2000

Per quanto concerne la regolarità tecnica, si esprime parere favorevole.

Li _____



Il Capo Area

Per quanto concerne la regolarità contabile attestante la copertura finanziaria si esprime parere favorevole.

Li _____

Il Responsabile del Servizio Finanziario

Proposta di deliberazione di Giunta Comunale

Oggetto: Approvazione Regolamento Comunale per le procedure speciali di assunzione.

Il Sindaco

Atteso che, ai sensi del combinato disposto dell'art 3 c. 2 e 5 e dell'art 7 del D.Lgs. 267/00, il Comune è l'Ente Locale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo, è titolare di funzioni proprie che esercita in autonomia, nel rispetto dei principi dettati dalla Legge e dallo Statuto, adotta regolamenti nelle materie di propria competenza e per l'esercizio delle proprie funzioni;

Richiamato lo Statuto Comunale, che riprende i principi del TUEL in materia di autonomia del Comune ed esercizio di funzioni proprie al fine di curare gli interessi della comunità amministrata, e l'art 5 che disciplina la potestà regolamentare attribuita al Comune;

Visti:

- l'art 35 D.Lgs. 165/01 che disciplina il reclutamento del personale e che al comma 3 bis introduce una speciale procedura di assunzione nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno, nonché del limite massimo complessivo del 50 per cento delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni ovvero di contenimento della spesa di personale, secondo i rispettivi regimi limitativi fissati dai documenti di finanza pubblica, mediante concorso pubblico: a) con riserva dei posti, nel limite massimo del 40 per cento di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando; b) per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lettera a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di contratto ((di lavoro flessibile)) nell'amministrazione che emana il bando;

- l'art 4 c 6 del D.L. 101/13 richiamato dalla LR 27/16 art 3, che, al fine di favorire una maggiore e più ampia valorizzazione della professionalità acquisita dal personale con contratto di lavoro a tempo determinato e, al contempo, ridurre il numero dei contratti a termine, le amministrazioni pubbliche possono bandire, nel rispetto del limite finanziario fissato dall'articolo 35, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, a garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, nonché dei vincoli assunzionali previsti dalla legislazione vigente procedure concorsuali, per titoli ed esami, per assunzioni a tempo indeterminato di personale non dirigenziale riservate esclusivamente a coloro che sono in possesso dei requisiti di cui all'articolo 1, commi 519 e 558, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e all'articolo 3, comma 90, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, nonché a favore di coloro che alla data di pubblicazione della legge di conversione del presente decreto hanno maturato, negli ultimi cinque anni, almeno tre anni di servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando;

- l'art 20 del D. Lgs. 75/17, ai sensi del quale le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i requisiti previsti dal medesimo articolo ed in particolare dal c 2 che: "Nello stesso triennio 2018- 2020, le amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei

fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti: a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso; b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno! tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso;

Considerato come, l'AC ha manifestato l'intenzione di avvalersi delle normative sopracitate al fine di superare il precariato, valorizzare la professionalità acquisita dal personale titolare di contratto flessibile in servizio presso l'Ente, anche in attuazione di quanto previsto dalla LR 27/16 art 3 c 6 e 10 ai sensi del quale la Regione in caso di assunzione a tempo indeterminato del personale precario, storicizza il contributo erogato, ex art 30 c 7 LR 5/14, per tutta la durata del rapporto di lavoro, mentre ai sensi del c 8 la mancata ed ingiustificata conclusione da parte dei comuni entro il 31.12.2018 del processo di stabilizzazione a decorrere dal 2019 comporta la riduzione delle assegnazioni ordinarie;

Richiamata, a tal uopo, la propria deliberazione di G. M. n. 148 del 27/12/2018, avente ad oggetto: "Attuazione dell'art. 3 della Legge Regione Sicilia n. 27 del 29/12/2016, pubblicata nella GURS del 31/12/2016, avente ad oggetto:"disposizioni in materia di autonomie locali e per la stabilizzazione del personale precario", (norme sulla stabilizzazione dei precari delle autonomie locali) della L.R. n. 8 del 08/05/2018, pubblicata nella GURS (supl. ord.)dell'11/05/2018, e dell'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017. Circolare Dipartimento Regionale delle Autonomie Locali, prot.16042/2018 , avente ad oggetto: "Art. 26 della L.R. 8/2018. Rideterminazione Dotazione Organica - Approvazione Piano triennale del fabbisogno di personale 2018/2020 Approvazione criteri – Proroga dei contratti a tempo determinato, al 31/12/2019, con i dipendenti ex LL. RR. 85/95/ e 16 che saranno assunti successivamente al 1° gennaio 2019";

Evidenziato come le procedure, cosiddette di stabilizzazione - di cui alle norme in precedenza citate, sono delle procedure speciali di reclutamento - transitorie ex D.L. 101 e art 20 D. Lgs. 75/17 o ordinarie - ex art 35 c 3 bis D.Lgs. 165/01 - finalizzate a superare il fenomeno del precariato e valorizzare la professionalità acquisita dal personale in servizio a tempo determinato o titolare di contratto flessibile presso gli Enti che ricorrono a tali procedure;

Rilevato come il reclutamento mediante tali speciali procedure deve essere volto a garantire: per il lavoratore il riconoscimento e la valorizzazione della professionalità acquisita prestando servizio presso l'Ente, per il Comune ad evidenziare che effettivamente il lavoratore ha maturato professionalità ed esperienza che può continuare a spendere in un ruolo la cui copertura si è consolidata come fabbisogno necessario per il comune, poiché, infatti, la stabilizzazione non è un obbligo per il comune ma solo una facoltà;

Richiamate le nuove linee guida sulle procedure concorsuali, emanate ex art 35 c 5.2 D.Lgs. 165/01, di cui alla direttiva del Ministro per la PA con le quali, in collegamento con la nuova disciplina di programmazione dei fabbisogni di cui al D. Lgs. 75/17, mirata ad individuare figure effettivamente utili, si sottolinea la necessità che i concorsi siano finalizzati a reclutare i candidati migliori in relazione alle esigenze dell'Ente e che le prove, sia quelle teoriche che pratiche, devono essere costruite su tracce, quesiti di tipo problematico, per verificare la capacità dei candidati di applicare le conoscenze possedute e la professionalità maturata evitando scolasticità e nozionismo;

Considerato altresì, come ricordato dalle linee guida sopra citate, che, tenendo conto delle metodologie di reclutamento previste dalle normative vigenti ed, in particolare dal DPR 497/94, il bando di concorso deve definire in relazione alla professionalità da reclutare quale tipologia di concorso pubblico risulta più adatta;

Dato atto come nel ricorso alle speciali procedure di reclutamento cosiddette stabilizzazione l'AC ha l'interesse a valutare le capacità dei candidati di applicare le conoscenze possedute e spendere l'esperienza maturata nel contesto lavorativo oltre che a valorizzare la professionalità acquisita nel tempo, mediante prove concorsuali specifiche e finalizzate a ciò, adatte quindi a tale speciale procedura di reclutamento;

Considerato quindi necessario dotarsi di un apposito regolamento che disciplini le procedure per il reclutamento speciale transitorio e ordinario a regime rispetto al vigente regolamento dei concorsi, per altro datato e non più in linea con le normative sopraggiunte;

Visto lo schema di regolamento, allegato è parte integrante della presente proposta, che si compone di numero 20 articoli e ricordato come si tratta di strumento regolamentare che rientra nelle competenze della GC in quanto correlato alla materia dell'organizzazione;

Rilasciato l'allegato parere di regolarità tecnica da parte del responsabile del settore amministrativo e, trattandosi di atto di natura regolamentare generale, non comporta spesa a carico del bilancio dell'ente quindi non occorre parere di regolarità contabile;

Visto l'Ord. EE.LL. della Regione Siciliana;

Visto il D.Lgs. 267/00;

propone alla G. M.

Di approvare, per le motivazioni in premessa espresse, il Regolamento comunale per la disciplina delle procedure speciali di reclutamento, allegato e parte integrante, della presente, che si compone di nr 20 articoli;

Di dare atto che il regolamento di cui al punto sub 1 del presente dispositivo, per la disciplina delle procedure speciali di reclutamento sostituisce ed abroga le altre norme regolamentari vigenti ed in contrasto con le prime;

Di dare atto che il regolamento entrerà in vigore il giorno in cui diverrà esecutiva la delibera di approvazione;

Di dare atto che l'entrata in vigore del regolamento determinerà l'abrogazione di tutte le altre norme regolamentari in contrasto con lo stesso;

Di pubblicare il regolamento sul sito web del Comune;

Di inviare il presente ex art 7 c 1 CCNL 01.04.1999 alle OOSS maggiormente rappresentative;

Di dichiarare il presente immediatamente esecutivo;

Approvato e sottoscritto.

Il Sindaco



Il Segretario Comunale



RELATA DI PUBBLICAZIONE
(per 15 - 30 - 60 gg.)

Publicata sul sito web istituzionale dal 18-01-2019 al _____
senza opposizione e reclami.
Dalla residenza municipale, li _____

Il Responsabile delle Pubblicazioni

Il Segretario Comunale, vista la relazione del Responsabile delle Pubblicazioni

certifica

Che il presente atto è stato pubblicato all'Albo Pretorio on-line per quindici ⁽¹⁾ giorni consecutivi.

Dalla Residenza Municipale, li _____

Il Segretario Comunale

ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

Il presente atto è divenuto esecutivo in data 17-01-19

- essendo stata dichiarata l'immediata eseguibilità (art. 12, co. 2, L. R. n. 44/91);
- essendo trascorsi 10 gg. dal _____, data di inizio pubblicazione (art. 12, c. 1, L. R. n. 44/91)

Dalla Residenza Municipale, li

17-01-2019



Il Segretario Comunale



Per copia conforme all'originale, per uso amministrativo

Dalla Residenza Municipale, li _____

Il Funzionario del Comune

(1) 15 gg per quelle ordinarie; 30 gg. per gli Statuti; 60 gg. per lo schema del Programma Triennale delle Opere Pubbliche.