



## **Regolamento sulle modalità di assunzione all'impiego presso il Comune di Firenze**

**APPROVATO** con Deliberazione G.C n. 934/728 del 1.8.2000. **MODIFICATO con:** Deliberazione G.C. n. 489/365 del 29.5.01, Modifica art. 25; Determinazione Dirigenziale n. 528 del 17.01.02, Aggiornamento in euro compensi Commissione giudicatrice; Deliberazione G.C. n. 618/509 del 16.07.02, Modifica artt. 32 e 33 – Modifica Allegato 3; Deliberazione G.C. n. 509 dell'11.8.05, Modifica art. 14; Deliberazione G.C. n. 588 del 17.10.06, Inserimento art. 38 CAPO VI – POLIZIA MUNICIPALE; Deliberazione G.C. n. 719 del 21.11.2006, Rettifica primo comma art. 38; Deliberazione G.C. n. 303 del 5.6.07, Modifica ed integrazione art. 4, art. 21 bis, art. 16 bis; Deliberazione G.C. n. 5 dell'8.1.08, Modifica art. 21 bis (Integrazione 3° comma - Funzionario Giornalista); Deliberazione G.C. n. 325 del 27.5.08, Approvazione nuovi artt. 30, 30 bis, 30 ter e 30 quater in sostituzione del precedente art. 30; Deliberazione G.C. n. 740 del 18.11.08, Approvazione nuovi artt. 16 (Prova preselettiva di tipo professionale/attitudinale) e 17 (Accertamento delle conoscenze informatiche e della conoscenza della lingua straniera) in sostituzione dei precedenti artt. 16 e 16 bis - Modifica artt. 25, 37 e 38 – Rinumerazione di tutti gli articoli; Deliberazione G.C. n. 195 del 26.5.10, Appendice 1 – Regolamentazione sulla mobilità esterna volontaria; Deliberazione G.C. n. 196 del 26.5.10, Revisione art. 14 (compensi Commissione); Deliberazione G.C. n. 327 dell'8.9.10, Integrazione art 23 con comma 1bis (valutazione titoli servizio profilo Educatore Asili Nido); Deliberazione G.C. n. 128 del 24.5.11, Modifica Appendice 1 – Regolamentazione sulla mobilità esterna volontaria; Deliberazione G.C. n. 600 del 29.12.11, Modifica art. 43 – Disposizioni per i profili dell'area di Polizia Municipale; Deliberazione G.C. n. 471 del 19.11.12, Modifica art. 33 "Gestione delle graduatorie" - Modifica art. 35 "Disposizioni particolari per i servizi scolastici ed educativi"; Deliberazione G.C. n. 64 del 21.3.14, Sostituzione del Capo IV "Assunzioni a tempo determinato" - Modifica comma 1 bis, art. 23 - Modifica del Capo VI "Dirigenza"; Deliberazione G.C. n. 338/2018 "Regolamento sulle modalità di assunzione all'impiego presso il Comune di Firenze. Modifiche"; Deliberazione G.C. n. 72/2020 "Regolamento sulle modalità di assunzione all'impiego presso il Comune di Firenze. Modifiche"; Deliberazione G.C. n. 43/2021 "Regolamento sulle modalità di assunzione all'impiego presso il Comune di Firenze. Modifiche"; Deliberazione G.C. n. 680/2022 "Regolamento sulle modalità di assunzione all'impiego presso il Comune di Firenze. Modifiche".

## **REGOLAMENTO SULLE MODALITÀ DI ASSUNZIONE ALL'IMPIEGO PRESSO IL COMUNE DI FIRENZE**

Art. 1 – Oggetto del Regolamento

### **CAPO I - PRINCIPI GENERALI**

Art. 2 - Forme di assunzione all'impiego

Art. 3 – Riserve e preferenze

### **CAPO II - PROCEDIMENTO DEL CONCORSO PUBBLICO**

Art. 4 - Concorso pubblico

Art. 5 - Fasi

Art. 6 - Indizione del concorso e contenuti del bando

Art. 7 - Pubblicità del bando

Art. 8 - Proroga, riapertura, modifica o revoca del bando

Art. 9 - Requisiti per l'accesso al posto messo a concorso

Art. 10 - Domanda di partecipazione

Art. 11 - Commissione giudicatrice

Art. 12 - Incompatibilità

Art. 13 - Modalità di svolgimento dei lavori e validità delle sedute

Art. 14 – Compensi della Commissione

Art. 15 - Ammissione dei candidati

Art. 16 – Fase di preselezione

Art. 17 - Accertamento delle conoscenze informatiche e della conoscenza della lingua straniera

Art. 18 - Prove di esame

Art. 19 - Svolgimento delle prove scritte

Art. 20 - Valutazione delle prove scritte

Art. 21 - Svolgimento delle prove pratiche

Art. 22 - Prova orale

Art. 23 - Valutazione titoli

Art. 24 - Formazione della graduatoria e relativa approvazione

Art. 25 - Accertamento dei titoli di preferenza e/o riserva

Art. 26 - Accesso agli atti della procedura concorsuale

Art. 27 – Concessione di proprie graduatorie ad altri enti

Art. 28 – Utilizzo di graduatorie di altri enti

### **CAPO III - ULTERIORI FORME DI ASSUNZIONE ALL'IMPIEGO**

Art. 29 - Concorso unico

Art. 30 - Selezione pubblica

Art. 31 - Assunzione obbligatoria per disabili

Art. 32 - Riammissione in servizio

### **CAPO IV – ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO**

Art. 33 – Reclutamento di personale a tempo determinato

Art. 34 – Selezioni pubbliche effettuate dall'Amministrazione

Art. 35 – Principi generali di gestione delle graduatorie

Art. 36 – Non ammissione alla selezione o decadenza dalla graduatoria

Art. 37 – Disposizioni particolari per i servizi scolastici ed educativi

### **CAPO V - DIRIGENZA**

Art. 38 - Copertura posti di qualifica dirigenziale

Art. 39 - Affidamento incarico a tempo determinato

Art. 40 - Assunzioni a tempo indeterminato

### **CAPO VI – POLIZIA MUNICIPALE**

Art. 41 – Disposizioni per i profili dell'area di Polizia Municipale

### **CAPO VII - ACCERTAMENTO DEI REQUISITI**

Art. 42 - Accertamento dei requisiti per l'accesso all'impiego

ALLEGATO 1

**MODALITÀ E CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLI NELLE SELEZIONI PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO**

ALLEGATO 2

**REGOLAMENTAZIONE SULLA MOBILITÀ ESTERNA VOLONTARIA**

ALLEGATO 3

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE DI PROGRESSIONE VERTICALE**

## **ART. 1 – OGGETTO DEL REGOLAMENTO**

1. Il presente Regolamento sulle modalità di assunzione all'impiego presso il Comune di Firenze (di seguito indicato come 'Regolamento') disciplina le modalità di selezione e di assunzione agli impieghi nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili in materia, dello Statuto comunale e dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) di comparto.

### **CAPO I**

#### **PRINCIPI GENERALI**

## **ART. 2 – FORME DI ASSUNZIONE ALL'IMPIEGO**

1. L'accesso ai vari profili professionali sia a tempo pieno che a tempo parziale, avviene nel limite dei posti determinati dal piano triennale dei fabbisogni con le seguenti modalità, che verranno individuate tenendo conto del livello e dell'ambito di competenza richiesto per la professionalità da reclutare, nonché della necessità di definire procedure efficaci e celeri:
  - a) concorso pubblico per esami o per titoli e esami;
  - b) avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi di legge, per i profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, salvo ulteriori requisiti per specifiche professionalità;
  - c) procedure previste dalla legge per l'assunzione di persone appartenenti alle categorie protette;
  - d) concorso unico previa specifica apposita convenzione;
  - e) selezioni riservate esclusivamente al personale dipendente del Comune di Firenze;
  - f) procedure di mobilità ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/01;
  - g) ricostituzione del rapporto di lavoro, ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente;
  - h) procedure selettive anche semplificate per le assunzioni a tempo determinato, secondo quanto disposto agli artt.-33, 37 e 39, o per eventuali ulteriori forme di lavoro flessibile nel rispetto della normativa vigente.

## **ART. 3 – RISERVE E PREFERENZE**

1. Nei concorsi pubblici e negli avviamenti degli iscritti nelle liste di collocamento operano le seguenti riserve:
  - a) riserva di posti a favore dei disabili o equiparati ai sensi della L. 68/99 nella misura di legge;
  - b) riserva di posti per i volontari delle Forze Armate di cui agli artt. 1014 e 678 del D. Lgs. 15.3.2010, n. 66 "Codice dell'ordinamento militare";
  - c) eventuali ulteriori riserve previste dalla normativa in vigore al momento dell'indizione del concorso.
2. Con l'atto di approvazione del piano triennale dei fabbisogni viene indicata l'eventuale riserva destinata al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.
3. Il calcolo dei posti per le riserve sopra descritte è effettuato per difetto in caso di frazione di posto pari o inferiore a 0,50 e per eccesso qualora la frazione sia pari o superiore a 0,51; la frazione di posto residuale sarà computata in aggiunta o in diminuzione a seconda che sia stata calcolata per difetto o per eccesso, in occasione di successivi concorsi banditi dall'amministrazione o del ricorso alla graduatoria per ulteriori assunzioni.
4. Il numero dei posti riservati non può comunque superare il 50% dei posti messi a concorso. Se in relazione a tale limite sia necessaria una riduzione di posti, essa si applica in misura proporzionale per ciascuna categoria degli aventi diritto a riserva. Nel caso che nella graduatoria vi siano alcuni idonei appartenenti a più categorie che danno origine a diversa riserva di posti, l'ordine di priorità risulta essere quello sopra descritto.
5. Le categorie di cittadini che nelle selezioni pubbliche hanno preferenza a parità di merito e di titoli sono quelle previste nell'art. 5 del DPR 487/1994, fatta eccezione per quanto previsto dal successivo comma 6.

6. A parità di merito e di titoli dei concorrenti dichiarati idonei in graduatoria, la preferenza è determinata nell'ordine:
  - a) Dal numero dei figli a carico, indipendentemente dal fatto che il candidato sia coniugato o meno;
  - b) Dalla minore età anagrafica.

## **CAPO II**

### **PROCEDIMENTO DEL CONCORSO PUBBLICO**

#### **ART. 4 – CONCORSO PUBBLICO**

1. Il concorso pubblico è per esami o per titoli e esami. Lo stesso consiste in almeno una prova scritta anche a contenuto teorico-pratico e/o pratica ed in una prova orale.
2. Nei concorsi pubblici operano le riserve e le preferenze previste dall'art. 3 del presente Regolamento.

#### **ART. 5 – FASI**

1. Il procedimento del concorso pubblico è costituito dalle seguenti fasi:
  - a) indizione del concorso;
  - b) approvazione del bando e sua pubblicazione;
  - c) nomina della commissione giudicatrice;
  - d) presentazione delle domande di ammissione;
  - e) ammissione dei candidati al concorso;
  - f) preparazione ed espletamento delle prove scritte e/o pratiche;
  - g) correzione delle prove;
  - h) valutazione dei titoli di servizio;
  - i) espletamento della prova orale;
  - j) presa d'atto dei verbali della commissione giudicatrice ed approvazione della graduatoria e proclamazione dei vincitori.

#### **ART. 6 – INDIZIONE DEL CONCORSO E CONTENUTI DEL BANDO**

1. L'indizione del concorso è l'atto iniziale del procedimento concorsuale con il quale viene approvato il bando di concorso sulla base delle indicazioni contenute nel piano triennale dei fabbisogni.
2. Il bando di concorso, da approvarsi con determinazione dirigenziale, deve contenere:
  - a) il numero dei posti messi a concorso, il profilo professionale e la categoria cui appartiene la posizione di lavoro;
  - b) il termine e le modalità di presentazione delle domande; tale termine non può essere inferiore a 30 giorni per le assunzioni a tempo indeterminato ed a 15 giorni per le assunzioni a tempo determinato;
  - c) le modalità di comunicazione della sede e del diario delle prove;
  - d) il numero e la tipologia delle prove cui verranno sottoposti i candidati;
  - e) le materie e gli ambiti che costituiranno oggetto delle prove previste;
  - f) la definizione e la modalità di accertamento delle competenze, intese come insieme delle conoscenze e delle capacità logico-tecniche, comportamentali nonché manageriali, per i profili che svolgono tali compiti, ovvero delle abilità residue nel caso dei soggetti di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68. Per profili iniziali e non specializzati, vengono definite le modalità di accertamento delle capacità comportamentali, incluse quelle relazionali, e delle attitudini;
  - g) l'indicazione della votazione minima richiesta per il superamento delle prove;
  - h) i requisiti che il candidato deve possedere per ottenere l'ammissione al concorso e al pubblico impiego;
  - i) l'indicazione, ai sensi dell'art. 17, delle modalità di accertamento delle conoscenze informatiche e della lingua straniera. La conoscenza certificata delle applicazioni informatiche e della lingua straniera può essere inserita anche tra i requisiti di ammissione;
  - j) i titoli di servizio valutabili;

- k) i titoli che danno luogo a preferenza;
- l) i titoli che danno luogo a precedenza ovvero la percentuale di posti riservati a particolari categorie di cittadini;
- m) il trattamento economico lordo comprensivo di tutti gli emolumenti previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti alla data di approvazione del bando;
- n) l'ammontare e il modo di versamento della tassa di concorso, non rimborsabile;
- o) il riferimento alle norme che garantiscono pari opportunità fra donne e uomini per l'accesso al lavoro;
- p) la richiesta di autorizzazione al trattamento dei dati personali ai sensi della normativa vigente;
- q) la previsione di speciali modalità di svolgimento delle prove di esame che consentano ai soggetti disabili e/o con DSA di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri;
- r) l'eventuale limitazione del numero degli idonei della graduatoria finale, in misura non superiore al 20% dei posti messi a concorso;
- s) la facoltà, da parte dell'amministrazione, di prorogare, modificare o revocare il concorso bandito e le sue modalità.

## **ART. 7 – PUBBLICITÀ DEL BANDO**

1. Il bando di concorso pubblico è pubblicizzato:

- mediante la pubblicazione nell'Albo pretorio del Comune, per tutta la durata utile;
- mediante la pubblicazione – anche solo per estratto, contenente gli estremi del bando e l'indicazione della scadenza del termine per la presentazione delle domande – nella Gazzetta Ufficiale – serie speciale Concorsi ed esami;
- mediante la pubblicazione in Rete civica;
- mediante altre modalità di informazione che ne garantiscano ulteriore pubblicità e diffusione, che possono sostituire in tutto o in parte le modalità di cui ai precedenti punti secondo la normativa nel tempo vigente.

## **ART. 8 – PROROGA, RIAPERTURA, MODIFICA O REVOCA DEL BANDO**

1. È facoltà dell'Amministrazione prorogare, prima della scadenza, il termine per la presentazione delle domande di partecipazione. Di tale provvedimento viene data pubblicità secondo le modalità di cui all'art. 7.
2. È facoltà dell'Amministrazione procedere alla riapertura del termine fissato nel bando per la presentazione delle domande allorché, alla data di scadenza, venga ritenuto insufficiente il numero delle domande presentate ovvero per altre motivate esigenze. La pubblicazione dell'avviso di riapertura avviene con le modalità di cui all'art. 7.
3. È facoltà dell'Amministrazione procedere, con provvedimento motivato, all'aumento o alla diminuzione dei posti da conferire prima dell'apertura delle buste contenenti le generalità dei candidati idonei alle prove scritte. La variazione del numero dei posti viene comunicata mediante la pubblicazione di un avviso in Rete civica e con le ulteriori modalità di informazione eventualmente previste dalla normativa nel tempo vigente.
4. È facoltà dell'Amministrazione procedere con provvedimento motivato alla revoca del bando in qualsiasi momento del procedimento concorsuale. Detta revoca viene comunicata mediante pubblicazione di un avviso in Rete civica e con le ulteriori modalità di informazione eventualmente previste dalla normativa nel tempo vigente. La tassa di concorso non è rimborsata.

## **ART. 9 – REQUISITI PER L'ACCESSO AL POSTO MESSO A CONCORSO**

1. È necessario il possesso dei seguenti requisiti:
  - a) cittadinanza italiana o di altro Stato appartenente all'Unione Europea, o cittadinanza extracomunitaria, solo ove ricorrano le condizioni di cui all'art. 38 del D. Lgs. 165/2001;
  - b) età non inferiore agli anni 18;
  - c) idoneità fisica all'impiego;
  - d) non aver riportato condanne penali che impediscano, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, la costituzione del rapporto di lavoro con Pubbliche Amministrazioni; non essere sottoposto a misura restrittiva della libertà personale;

- e) non essere stati esclusi dall'elettorato politico attivo e non essere stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una pubblica amministrazione per persistente insufficiente rendimento, ovvero non essere stati dichiarati decaduti da un pubblico impiego, ai sensi dell'art. 127, primo comma, lettera d) del Testo Unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10.1.57, n. 3; non aver subito un licenziamento disciplinare o un licenziamento per giusta causa dall'impiego presso una pubblica amministrazione;
  - f) per i concorrenti di sesso maschile, essere in posizione regolare nei confronti degli obblighi di leva;
  - g) essere in possesso dei requisiti specifici per il profilo messo a concorso.
2. Tutti i requisiti di cui sopra devono essere posseduti entro la data di scadenza del bando e al momento della costituzione del rapporto di lavoro con il Comune di Firenze.

#### **ART. 10 – DOMANDA DI PARTECIPAZIONE**

1. Il bando prevede quale unica modalità di presentazione delle domande, l'iscrizione tramite procedura telematica on-line stabilendone inoltre le modalità ed il termine per l'iscrizione. Il termine stabilito dal bando è perentorio.
2. Il bando stabilisce le omissioni nella domanda non sanabili.
3. La domanda deve essere redatta secondo le modalità previste dal bando e deve riportare tutte le informazioni ed i dati richiesti per la partecipazione alla selezione. La domanda può prevedere anche l'autovalutazione dei titoli posseduti.
4. Le modalità di pagamento della tassa di concorso sono definite dal bando ed il pagamento della stessa costituisce parte integrante della domanda.
5. In caso di eventuali comunicazioni per iscritto l'Amministrazione non assume alcuna responsabilità per la dispersione delle stesse dipendenti da inesatta indicazione del recapito da parte dei candidati o da mancata oppure tardiva comunicazione del cambiamento di indirizzo o di domicilio o di indirizzo di posta elettronica indicati nella domanda, né per eventuali disguidi postali e telegrafici o comunque imputabili a fatti di terzi, a caso fortuito o forza maggiore, né per la mancata restituzione dell'avviso di ricevimento di eventuali comunicazioni inviate a mezzo raccomandata.

#### **ART. 11 – COMMISSIONE GIUDICATRICE**

1. Le Commissioni giudicatrici sono nominate, previa individuazione da parte del Direttore Generale, con determinazione dirigenziale.  
Per le selezioni per le quali è prevista la sola prova di idoneità, le commissioni giudicatrici sono nominate, previa individuazione del direttore competente in materia di organizzazione, con determinazione dirigenziale.
2. Le stesse sono presiedute, di norma, da un Dirigente del Comune di Firenze e sono composte da almeno due esperti nelle materie oggetto del concorso. Salva motivata impossibilità, deve essere garantita la parità di genere ai sensi della normativa vigente.
3. Le funzioni di Segretario sono affidate a impiegati di ruolo, nominati contestualmente alla Commissione giudicatrice.
4. Gli esperti interni devono essere inquadrati in categoria almeno pari rispetto a quella propria del posto messo a concorso.
5. Gli esperti esterni sono individuati in persone estranee all'Amministrazione, scelte tra dipendenti di altre amministrazioni pubbliche o aziende pubbliche o private, o docenti universitari, liberi professionisti iscritti ad albi o associazioni professionali ove esistenti.
6. I membri della Commissione, compreso il Presidente, possono essere scelti anche tra il personale in quiescenza, che non siano stati collocati a riposo da oltre un triennio alla data di pubblicazione del bando.

7. Eccezionalmente l'incarico di Presidente può essere affidato a Dirigenti di altre pubbliche amministrazioni.
8. Le commissioni giudicatrici, all'occorrenza, sono integrate da uno o più componenti interni e/o esterni, esperti in lingue straniere, in informatica o in materie speciali e/o da esperti in valutazione delle competenze e selezione del personale; non si applica ai suddetti esperti il disposto di cui al comma 4.
9. Qualora le prove abbiano luogo in più sedi, si costituisce in ciascuna sede un comitato di vigilanza presieduto da un membro della commissione o da un dipendente dell'Amministrazione almeno di categoria D e composto da due membri e da un segretario, dipendenti dell'Amministrazione.
10. Possono essere costituite una o più sottocommissioni composte da un numero di componenti pari a quello della Commissione giudicatrice originaria, nominati con le stesse modalità e in possesso degli stessi requisiti, e di un segretario aggiunto. Per ciascuna sottocommissione è nominato un presidente. All'atto dell'insediamento la/le sottocommissione/i compie/ono le verifiche di cui all'art. 13 comma 1.
11. A ciascuna delle sottocommissioni non può, in ogni caso, essere assegnato un numero di candidati inferiore a duecentocinquanta o al diverso numero eventualmente previsto dalla normativa vigente in materia.
12. In caso di costituzione di sottocommissioni, la Commissione giudicatrice originaria definisce in una seduta plenaria preparatoria, procedure e criteri di valutazione omogenei e vincolanti per tutte le sottocommissioni.
13. Possono essere nominati anche membri supplenti con il compito di surrogare gli effettivi, in caso di dimissioni o di altro sopravvenuto impedimento, per il proseguimento e fino all'esaurimento delle operazioni concorsuali.
14. Qualora non si sia provveduto alla nomina dei membri supplenti, nel caso in cui un componente della Commissione giudicatrice o della sottocommissione sia impedito a partecipare ai lavori oppure per giustificati motivi non possa più assicurare la propria presenza, viene disposta la sostituzione, individuando altra persona secondo le modalità sopra descritte. Nel caso di sostituzione di un componente della Commissione giudicatrice o della sottocommissione, conservano validità tutte le operazioni concorsuali precedentemente espletate; la Commissione o la sottocommissione, nella nuova composizione, fa propri, dopo averne preso cognizione, i criteri già fissati e le operazioni concorsuali già svolte in precedenza.
15. In relazione all'elevato numero di partecipanti alle prove, la commissione stessa, il comitato di vigilanza e le singole sottocommissioni potranno essere coadiuvati da personale, incaricato con apposito provvedimento dell'Amministrazione, addetto all'identificazione dei candidati, preventivamente all'esperimento delle prove, nonché alla vigilanza durante le stesse e ad altre attività di supporto.
16. In relazione alle prove che prevedano l'utilizzo di strumentazione informatica, la commissione, il comitato di vigilanza e le singole sottocommissioni potranno essere assistiti, su richiesta del presidente della commissione, da personale tecnico specializzato che garantisca, durante lo svolgimento delle prove, l'efficienza della strumentazione in uso.
17. I componenti delle Commissioni o delle sottocommissioni, il cui rapporto di impiego si risolve durante l'espletamento dei lavori delle stesse, cessano dall'incarico, salvo conferma da parte dell'Amministrazione.

## **ART. 12 – INCOMPATIBILITÀ**

1. Non possono far parte delle Commissioni giudicatrici e delle sottocommissioni:
  - i componenti della Giunta Comunale e del Consiglio Comunale;
  - coloro che ricoprono cariche politiche;
  - i rappresentanti sindacali o i rappresentanti delle Associazioni professionali;



- parenti o affini fino al IV grado civile o soggetti legati da vincoli di coniugio, nonché coloro che nello stesso grado siano parenti o affini di alcuno dei concorrenti o legati da vincoli di coniugio ad alcuno dei medesimi;
  - coloro il cui rapporto di servizio sia stato risolto per motivi disciplinari, per ragioni di salute o per decadenza dall'impiego.
2. La verifica dell'esistenza di eventuali cause di incompatibilità è effettuata all'atto dell'insediamento della Commissione e della sottocommissione prima dell'inizio dei lavori; i verbali della Commissione e della sottocommissione devono contenere esplicita attestazione dell'effettuazione della verifica di cui sopra.
  3. L'esistenza di una causa di incompatibilità dà luogo a decadenza del commissario interessato; analogamente si procede allorché la causa di incompatibilità non sia originaria ma sopravvenuta.
  4. Nel caso di incompatibilità sopravvenuta nel corso della procedura selettiva, si procede unicamente alla surrogazione del componente interessato, restando salve le operazioni sino allora compiute.
  5. Le cause di incompatibilità si applicano ai soggetti di cui al precedente articolo 11 commi 9, 15 e 16.

### **ART. 13 – MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DEI LAVORI E VALIDITÀ DELLE SEDUTE**

1. La Commissione giudicatrice si insedia alla data fissata dal Presidente. Una volta insediatasi accerta la regolarità della propria costituzione e che non esistono i casi di incompatibilità di cui all'articolo precedente esaminando l'elenco dei candidati ammessi anche con riserva al concorso.
2. La Commissione giudicatrice, all'atto dell'insediamento, stabilisce quanto segue:
  - se prevista, e per quanto rimesso alla sua competenza, le modalità di svolgimento della fase preselettiva;
  - la definizione delle prove d'esame in coerenza con la tipologia prevista dal bando;
  - 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 e vincolanti per le sottocommissioni eventualmente costituite;
  - le date delle prove se non già indicate nel bando.
3. Il termine del procedimento non può essere superiore a sei mesi dall'espletamento della prova scritta o dal diverso termine previsto dalla normativa vigente in materia; tale termine può essere prorogato con giustificazione collegiale della Commissione giudicatrice stessa e motivata relazione.
4. La Commissione procede quindi all'espletamento delle prove scritte e/o pratiche, alla loro correzione, ed all'espletamento della prova orale, coadiuvata dalla/le eventuale/i sottocommissione/i, per i candidati che abbiano superato le precedenti prove.
5. Nei concorsi per titoli ed esami, la valutazione dei titoli, sulla base dei criteri individuati dai bandi, è effettuato dopo la correzione delle prove scritte e per i soli candidati ammessi agli orali. Il risultato della valutazione dei titoli deve essere reso noto agli interessati prima dell'effettuazione delle prove orali.
6. Al termine dei propri lavori, la Commissione recepisce l'esito dei lavori delle sottocommissioni eventualmente costituite, forma la relativa graduatoria e trasmette tutti gli atti del concorso all'Amministrazione per la successiva presa d'atto dei verbali e l'approvazione della relativa graduatoria.
7. La Commissione e la/le eventuale/i sottocommissione/i espletano i lavori alla presenza di tutti i propri componenti; soltanto per l'assistenza alle prove scritte e/o pratiche possono essere stabiliti da parte del Presidente dei turni fra i vari componenti, ad eccezione del Segretario che deve essere costantemente presente.
8. La Commissione e la/le eventuali sottocommissione/i deliberano a maggioranza di voti e le votazioni avvengono in forma palese e contemporanea. Non è ammessa l'astensione. Il commissario che dissenta dalla maggioranza ha diritto di richiedere la verbalizzazione dei motivi del proprio dissenso.



9. Delle sedute e delle operazioni in esse effettuate viene redatto verbale, a cura del Segretario, che deve essere sottoscritto da tutti i commissari e dal segretario stesso.
10. L'attività della Commissione giudicatrice e della/e eventuale/i sottocommissione/i si potrà svolgere anche con modalità di lavoro a distanza.

#### **ART. 14 – COMPENSI DELLA COMMISSIONE**

1. Ai Dirigenti, dipendenti del Comune di Firenze, nominati in qualità di Presidente o Esperto o Segretario non è dovuto alcun compenso per la partecipazione ai lavori delle Commissioni giudicatrici e della/e sottocommissione/i di concorso.
2. Ai titolari di Posizioni Organizzative, dipendenti del Comune di Firenze, nominati in qualità di Presidente o Esperto o Segretario non è parimenti dovuto alcun compenso per la partecipazione ai lavori delle Commissioni giudicatrici e della/e sottocommissione/i di concorso.
3. Ai dipendenti del Comune di Firenze che non rivestano qualifiche dirigenziali e non siano titolari di Posizione Organizzativa, nominati in qualità di Presidente o Esperto o Segretario è corrisposto solo il pagamento delle prestazioni effettuate fuori dell'orario di lavoro a titolo di straordinario e senza nessun ulteriore onere economico per l'Amministrazione.
4. Ai componenti delle Commissioni giudicatrici e della/e sottocommissione/i, diversi da quelli di cui ai commi 1, 2, 3, è corrisposta una indennità di funzione che tenga conto della categoria relativa al profilo professionale, del numero dei candidati esaminati e della complessità della procedura concorsuale come di seguito dettagliato.

##### 5. COMPENSO BASE:

- quota base per le categorie B1 e B3 € 520
- quota base per la categoria C € 800
- quota base per le categorie D1 e D3 € 1.200
- quota base per la qualifica dirigenziali € 1.350

##### 6. COMPENSO A CANDIDATO:

	n. candidati	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenza
Prova scritta	Da 1 a 100	€ 1	€ 1,65	€ 1,87	€ 1,87
	Oltre	€ 0,50	€ 1	€ 1,25	€ 1,25
Prova orale o colloquio	Da 1 a 100	€ 1	€ 1,25	€ 1,5	€ 1,85
	Oltre	€ 0,25	€ 0,25	€ 0,50	€ 1,15
Prova tecnica o pratico/attitudinale	Da 1 a 100	€ 1	€ 1,25	€ 1,50	
	Oltre	€ 0,25	€ 0,25	€ 0,50	
Valutazione titoli	Da 1 a 100	€ 1	€ 1	€ 1,50	€ 1,85
	Oltre	€ 0,25	€ 0,25	€ 0,50	€ 0,75

6.1 Il compenso è calcolato con riferimento al numero dei candidati presenti alle prove; per le selezioni per assunzioni di personale a tempo determinato per titoli il compenso viene calcolato in relazione numero dei candidati ammessi; per le selezioni a tempo determinato e indeterminato

effettuate tramite il Centro per l'Impiego il compenso viene calcolato in base al numero di candidati esaminati.

6.2 Se la procedura concorsuale si compone di più prove (1 o 2 prove scritte; una prova orale, una prova pratica) e nella valutazione di titoli, gli importi sopra definiti si sommano.

6.3 Per quanto riguarda le preselezioni e per le prove uniche delle selezioni per assunzioni di personale a tempo determinato il compenso derivante dal computo come sopra calcolato spetta:

- 100% se la prova è stata predisposta e corretta dalla Commissione giudicatrice e dalla/e sottocommissione/i o se alle stesse è stata affidata, ai sensi dell'art. 16, comma 7, del presente regolamento, la preselezione per titoli;
- 50% se la prova è stata predisposta dalla Commissione giudicatrice e dalla/e sottocommissione/i e corretta da soggetto esterno (ditta)
- nessun compenso se la preselezione è stata svolta prima dell'insediamento della Commissione Giudicatrice o comunque al di fuori di ogni sua supervisione o controllo.

## 7. CRITERI GENERALI

7.1 Qualora nelle Commissioni ed eventuale/i sottocommissione/i vengano nominati membri supplenti o in caso di sostituzione di un componente per motivi diversi, il compenso agli stessi verrà liquidato in modo proporzionale rispetto al numero di sedute complessivamente effettuate.

7.2 Ai componenti esterni delle Commissioni ed eventuale/i sottocommissione/i che non risiedono nel Comune è accordato, per la partecipazione a ciascuna seduta, il rimborso per le spese di viaggio ed eventualmente del vitto e dell'alloggio.

7.3. Qualora si renda necessario integrare le Commissioni giudicatrici ed eventuale/i sottocommissione/i con membri aggiunti esterni per l'accertamento delle lingue straniere, dell'informatica o qualora sia necessaria la presenza di particolari figure professionali, agli stessi viene attribuito, a discrezione dell'Amministrazione e in base all'impegno richiesto, un gettone di presenza per seduta-giornata commisurato a quello previsto dalla normativa vigente per la partecipazione dei Consiglieri Comunali alle sedute del Consiglio oppure lo stesso compenso previsto per i componenti la Commissione Giudicatrice ed eventuale/i sottocommissione/i di cui al comma 4.

## **ART. 15 – AMMISSIONE DEI CANDIDATI**

1. L'ammissione al concorso è preceduta dall'istruttoria delle domande, che consiste nella verifica di quanto dichiarato coerentemente ai requisiti previsti dal bando.
2. Il bando può prevedere che tutti i candidati, sulla base della domanda di partecipazione presentata in termini, siano automaticamente ammessi con riserva alla selezione.
3. L'ammissione al concorso viene disposta con apposita determinazione dirigenziale e viene comunicata ai candidati con le modalità previste dal bando.
4. Il mancato possesso dei requisiti preclude la possibilità di partecipazione al concorso; in caso di vizi sanabili contenuti nella domanda di partecipazione, viene disposta l'ammissione dei candidati a condizione che gli stessi provvedano a regolarizzare la domanda stessa nei termini perentori che verranno loro comunicati; deve essere data comunicazione ai candidati non ammessi dell'avvenuta esclusione secondo le modalità individuate nel bando di concorso, con l'indicazione delle motivazioni che hanno portato all'esclusione dal concorso medesimo.
5. L'accertamento dell'effettivo possesso dei requisiti autocertificati dai candidati verrà effettuato prima di procedere all'assunzione. Il candidato che non risulti in possesso dei requisiti prescritti decade automaticamente dalla graduatoria. L'accertamento della mancanza ovvero della falsa certificazione di uno dei requisiti prescritti per l'ammissione alla selezione comporta comunque, in qualunque momento, la risoluzione del rapporto di lavoro.
6. Può essere disposta in ogni momento, con provvedimento motivato, l'esclusione dal concorso per difetto dei requisiti prescritti.

7. In caso di ragionevole dubbio sui requisiti di ammissione, sia nell'interesse del candidato, sia nell'interesse generale al corretto svolgimento delle prove, viene disposta l'ammissione con riserva. Lo scioglimento della riserva è subordinato alla verifica dell'effettivo possesso dei requisiti.

#### **ART. 16 – FASE DI PRESELEZIONE**

1. Qualora motivate esigenze di carattere organizzativo e di speditezza del procedimento concorsuale lo richiedano, il bando di concorso può prevedere forme di preselezione consistenti o nello svolgimento di una prova che può riguardare l'accertamento delle competenze e delle conoscenze di cui all'art. 6, comma 2, lett. e) e f), con test predisposti anche da imprese e soggetti specializzati in selezione di personale, oppure per titoli.
2. Per i soli profili qualificati nel bando ad elevata specializzazione tecnica è prevista una fase di valutazione dei titoli legalmente riconosciuti e strettamente correlati alla natura e alle caratteristiche delle posizioni bandite ai fini dell'ammissione alle successive fasi concorsuali.
3. La prova preselettiva potrà svolgersi anche con modalità telematiche, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia.
4. Alle successive prove di esame è ammesso, seguendo l'ordine di graduatoria formata sulla base del punteggio conseguito nella prova preselettiva o nella preselezione per titoli, un numero di candidati pari a quello previsto nel bando di concorso, ivi compresi i candidati classificati ex-aequo all'ultima posizione utile.
5. Il punteggio riportato nella prova preselettiva o nella preselezione per titoli, non concorre alla formazione della graduatoria di merito del concorso, fatte salve le eventuali diverse disposizioni del bando con riferimento alla sola ipotesi di cui al comma 2.
6. La persona in possesso di certificazione attestante lo stato di handicap, affetta da invalidità uguale o superiore all'80%, non è tenuta a sostenere la prova preselettiva eventualmente prevista, né a partecipare alla preselezione per titoli.
7. La fase preselettiva è di norma gestita dal dirigente responsabile del procedimento, che può valutare di affidare la gestione della stessa alla Commissione.
8. La data in cui si svolge la prova preselettiva, se non espressamente indicato in sede di bando, viene comunicata a tutti i candidati almeno quindici giorni prima dell'effettuazione della stessa, con le modalità previste dal bando stesso.
9. Laddove, per motivi logistici e/o organizzativi, se ne presenti la necessità, la prova preselettiva può essere espletata in più sedi e/o in date diverse. In tal caso, trova applicazione l'art. 11, comma 9 e seguenti.
10. Alla prova preselettiva si applicano le disposizioni di cui all'art. 19, comma 6 e seguenti.

#### **ART. 17 – ACCERTAMENTO DELLE CONOSCENZE INFORMATICHE E DELLA CONOSCENZA DELLA LINGUA STRANIERA**

1. In ottemperanza alla normativa vigente, i singoli bandi disciplinano tempi e modalità con cui si procederà all'accertamento delle conoscenze informatiche e della conoscenza di almeno una lingua straniera.
2. L'accertamento delle conoscenze informatiche può essere effettuato:
  - nel corso della prova preselettiva e/o delle prove scritte, anche mediante quiz predisposti dalla Commissione giudicatrice o da esperti che eventualmente integreranno la stessa;
  - nel corso della prova orale, mediante esame da parte di esperti che integreranno la Commissione giudicatrice.
3. L'accertamento delle conoscenze di almeno una lingua straniera deve essere effettuato nel corso della prova orale da parte della Commissione e della/e eventuale/i sottocommissione/i all'occorrenza integrata/e da parte di esperti.

L'Amministrazione può prevedere l'accertamento delle conoscenze di almeno una lingua straniera anche nel corso dell'eventuale fase di preselezione.

4. Il punteggio riservato alle prove di informatica e di lingua straniera, che potrà variare in relazione alla rilevanza professionale di tali conoscenze, è indicato nel bando. Il punteggio riportato dai candidati nelle prove di informatica e di lingua straniera costituisce parte integrante della votazione attribuita alle prove scritte e/o alla prova orale e concorre quindi alla formazione della graduatoria di merito del concorso.
5. Qualora una delle prove di esame del concorso consista nell'utilizzo di strumenti e programmi informatici, è possibile prescindere da ulteriori accertamenti in merito alle conoscenze informatiche.
6. Ove opportuno, in relazione al profilo richiesto, il bando può richiedere la conoscenza di più lingue straniere.

#### **ART. 18 – PROVE D'ESAME**

1. La selezione si articola in specifiche prove inerenti al profilo messo a concorso.
2. Le prove di esame sono finalizzate ad accertare il possesso delle conoscenze (di base e/o specialistiche) e delle competenze, intese come insieme delle conoscenze e delle capacità logico-tecniche, comportamentali nonché manageriali, per i profili che svolgono tali compiti, che sono specificate nel bando e definite in maniera coerente con la natura dell'impiego, ovvero delle abilità residue nel caso dei soggetti di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68. Per profili iniziali e non specializzati, le prove di esame danno particolare rilievo all'accertamento delle capacità comportamentali, incluse quelle relazionali, e delle attitudini.
3. Il numero e la tipologia delle prove sono individuati nel bando e si distinguono in prove scritte, nelle modalità di cui ai successivi commi 4 e 5, pratiche e orali, nel rispetto della normativa vigente.
4. La prova scritta può consistere nella stesura di un tema, di una relazione, di uno o più pareri, di uno o più quesiti a risposta sintetica, nella redazione di schemi di atti amministrativi o tecnici, in più quesiti a risposta multipla, con un minimo di tre fino ad un massimo di cinque alternative di risposta già predisposte.
5. La prova scritta a contenuto teorico-pratico consiste in studi di fattibilità relativi a programmi e progetti o interventi e scelte organizzative, redazione di progetti ed elaborazioni grafiche, individuazione di iter procedurali o percorsi operativi, soluzione di casi, elaborazione di schemi di atti, simulazione di interventi accompagnati da enunciazioni teoriche o inquadrati in un contesto teorico.
6. Le modalità possibili di espletamento delle prove scritte sono indicate nei singoli bandi di concorso.
7. La prova pratica, volta in particolare a verificare le capacità professionali e operative, da definirsi in modo specifico nei singoli bandi di concorso, consisterà nella produzione di un lavoro o prestazione di attività o specifiche operazioni utilizzando l'adeguata strumentazione. Per particolari esigenze, la Commissione potrà stabilire che la prova pratica consista nella simulazione della stessa mediante elaborato scritto.
8. La prova orale consiste in un colloquio individuale sulle materie indicate nel bando di concorso secondo le modalità descritte nel successivo art. 22, ed è altresì volta ad accertare la conoscenza di almeno una lingua straniera. In ragione del profilo o del ruolo messo a concorso, la prova orale può comprendere prove di accertamento delle competenze psicoattitudinali. Le prove di accertamento delle suddette competenze potranno svolgersi in forma individuale e/o di gruppo e consistono in: esercitazioni, simulazioni, soluzione di problemi per rilevare i comportamenti e le abilità messe in atto dai candidati.
9. L'accertamento delle competenze psicoattitudinali, laddove previsto nel bando, è effettuato con modalità atte a tutelare la riservatezza del/la candidato/a.
10. Il bando può prevedere la combinazione delle prove scelte attraverso un meccanismo "a cascata" per cui la partecipazione alle successive prove della selezione è condizionata dal superamento di quelle precedenti.
11. Le prove si intendono superate con la votazione di 21/30 o equivalente.

12. Le prove di esame non possono aver luogo nei giorni festivi, né nei giorni di festività religiose secondo le norme di legge.
13. Il diario delle prove scritte deve essere comunicato ai candidati ammessi al concorso non meno di quindici giorni prima dell'inizio di esse tramite pubblicazione in Rete Civica come previsto nel bando di concorso e/o con le altre modalità di informazione eventualmente prescritte dalla normativa nel tempo vigente.
14. Il calendario della prova orale deve essere comunicato non meno di venti giorni prima dello svolgimento della stessa con le modalità di cui al comma precedente.

#### **ART. 19 – SVOLGIMENTO DELLE PROVE SCRITTE**

1. Le prove scritte si svolgono con l'impiego di strumenti informatici e digitali. L'espletamento delle prove scritte può essere affidato anche ad Aziende specializzate in selezione del personale nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.
2. La Commissione giudicatrice provvede a determinare il contenuto delle prove scritte nelle ore immediatamente antecedenti l'orario fissato per l'inizio delle prove stesse.
3. La Commissione prepara tre tracce per ciascuna prova scritta, se gli esami hanno luogo in un unico plesso, ed una sola traccia quando gli esami hanno luogo in più plessi. Le tracce, appena formulate, sono chiuse in appositi plichi che vengono sigillati e conservati, privi di contrassegni, da parte della Commissione stessa sino al momento dell'inizio della prova. Tali procedure possono altresì avvenire con l'impiego di strumenti informatici e telematici.
4. All'ora stabilita per ciascuna prova, che deve essere la stessa per tutte le sedi, se il concorso ha luogo in più plessi, si procede all'identificazione dei concorrenti, mediante accertamento della loro identità personale, verificando la rispondenza dei dati anagrafici con quanto indicato in apposito tabulato nel quale è riportato a fianco di ciascun nominativo un numero progressivo.
5. Una volta effettuata l'identificazione dei candidati e riscontrato il numero dei candidati presenti alla prova, il Presidente, nel caso di prova di esame in un unico plesso, invita uno o più candidati ad effettuare il sorteggio della prova, dandone lettura, unitamente alle tracce delle prove non estratte.
6. Durante le prove scritte non è permesso ai concorrenti comunicare fra loro verbalmente o per iscritto. Non è consentita l'utilizzazione di telefoni cellulari o di altra apparecchiatura elettronica di qualsivoglia natura, salva quella fornita dall'organizzazione ai fini dello svolgimento della prova medesima.
7. I candidati non possono inoltre consultare testi di qualunque specie o appunti; è discrezione della Commissione consentire la consultazione di testi di legge non commentati, dizionari della lingua italiana o altri strumenti in relazione alla specificità del profilo professionale.
8. Il concorrente che contravviene alle disposizioni dei commi precedenti, o comunque risulti aver copiato tutto o in parte la prova, è escluso dal concorso. Nel caso in cui risulti che uno o più candidati abbiano copiato tutto o in parte, l'esclusione è disposta nei confronti di tutti i candidati coinvolti.
9. La Commissione giudicatrice o il Comitato di vigilanza curano l'osservanza delle disposizioni stesse ed hanno facoltà di adottare i provvedimenti necessari. La mancata esclusione all'atto della prova non preclude che l'esclusione sia disposta in sede di valutazione delle prove medesime.
10. Gli elaborati – pena la loro nullità – debbono risultare privi di qualsiasi segno tale da pregiudicare l'anonimato dei concorrenti.
11. Qualora la prova di esame consista nella risoluzione di quiz con risposta preconstituita, la Commissione dovrà provvedere alla predisposizione di una copia dei quiz oggetto dell'esame con l'indicazione delle risposte esatte, che verrà sigillata in apposito plico custodito a cura del Presidente della Commissione o su supporto informatico.

12. Nel caso di due prove scritte, l'abbinamento delle stesse con il candidato, garantendone l'anonimato ai fini della correzione, avverrà tramite l'utilizzo di strumenti informatici automatizzati.
13. La/e prova/e scritta/e è/sono conservata/e in formato digitale sulla piattaforma utilizzata per la selezione che ne garantisce l'integrità e ne consente l'accesso solo ai membri della Commissione.
14. Per quanto riguarda i candidati disabili e/o portatori di disturbi specifici dell'apprendimento (DSA), la Commissione procederà preventivamente ad adeguare le modalità di svolgimento delle prove scritte, secondo quanto richiesto dagli interessati ed in ottemperanza a quanto già previsto nel bando di concorso, in modo da garantire agli stessi di concorrere in effettive condizioni di parità.

#### **ART. 20 – VALUTAZIONE DELLE PROVE SCRITTE**

1. Qualora la Commissione ritenga che un elaborato non abbia conseguito la votazione minima richiesta, potrà non esprimere la votazione mediante un voto aritmetico ma esprimere unicamente il giudizio sintetico di non idoneità.
2. Salvo che nel bando non sia previsto che la partecipazione a ciascuna prova sia subordinata al superamento di quella precedente, come previsto dall'art. 18, comma 10, nel caso di due prove scritte, la Commissione decide da quale delle due prove iniziare la correzione, al fine di accelerare i propri lavori. Per i candidati che non conseguano l'idoneità nella prima prova corretta, non è necessario procedere alla correzione della successiva prova.
3. La correzione e la relativa valutazione degli elaborati è effettuata collegialmente da parte della Commissione. Nel caso di votazioni non unanimi, la valutazione finale è espressa dalla media dei voti attribuiti da ciascun commissario.
4. In caso di svolgimento della prova scritta mediante questionari a risposta multipla, l'Amministrazione, ai fini della correzione delle prove stesse, può avvalersi di soggetti esterni, aziende specializzate o consulenti professionali.
5. Terminata la correzione di tutti gli elaborati, viene predisposto un elenco riportante le votazioni assegnate. Successivamente, per i soli candidati che non hanno riportato il giudizio di idoneità, si procede all'associazione delle generalità del singolo candidato con la relativa prova; per i candidati idonei alle prove scritte, il riconoscimento verrà effettuato solo seguito dell'espletamento della prova orale.

#### **ART. 21 – SVOLGIMENTO DELLE PROVE PRATICHE**

1. Per lo svolgimento delle prove pratiche i concorrenti hanno a disposizione identici materiali, macchine o attrezzi dello stesso tipo e quanto altro sia necessario allo svolgimento della prova, con la garanzia di condizioni di parità.
2. Laddove, per motivi logistici e/o organizzativi, se ne presenti la necessità, la prova pratica può essere espletata in più sedi e/o in date diverse.
3. Le prove pratiche sono effettuate garantendo, ove possibile, l'anonimato dei candidati. Nel caso di prove per le quali non sia possibile tale garanzia, le stesse vengono espletate con le modalità previste per la prova orale.
4. Per quanto riguarda i candidati disabili e/o portatori di disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) che ne abbiano fatto richiesta nella domanda di partecipazione al concorso, la Commissione può preventivamente procedere, qualora necessario, ad adeguare le modalità di svolgimento delle prove pratiche, in modo da garantire agli stessi di concorrere in effettive condizioni di parità.

#### **ART. 22 – PROVA ORALE**

1. I candidati sono convocati al colloquio previa estrazione a sorte in sede pubblica della lettera alfabetica da cui iniziare.

2. Nei concorsi per titoli ed esami il risultato della valutazione dei titoli è reso noto agli interessati prima dello svolgimento della prova orale.
3. La prova orale consiste in un colloquio sulle materie e gli ambiti indicati nel bando di concorso e serve a valutare complessivamente la professionalità del candidato, avuto riguardo in particolare a quanto precisato dal primo e secondo comma dell'art. 18. Le modalità del colloquio vengono determinate da parte della Commissione Giudicatrice in coerenza con quanto previsto dal bando e con l'art. 18, comma 8 del presente regolamento e sono vincolanti per la/e eventuale/i sottocommissione/i. I quesiti da porre ai candidati relativi alle materie oggetto del bando sono determinati dalla commissione o dalla/e eventuale/i sottocommissione/i prima dell'inizio di ogni singola sessione d'esame e sono proposti a ogni candidato previa estrazione a sorte in sede di prova. Resta ferma la possibilità della commissione o della/e eventuale/i sottocommissione/i di sottoporre ai candidati ulteriori quesiti al fine di approfondire gli argomenti trattati o di porre in essere collegamenti con gli istituti che possano essere richiamati dai quesiti estratti.
4. I colloqui, se effettuati in presenza, devono svolgersi in un locale aperto al pubblico, di capienza idonea ad assicurare la massima partecipazione.
5. La prova orale può essere svolta in videoconferenza, purché siano garantite la pubblicità, l'identificazione dei partecipanti, la sicurezza delle comunicazioni e la loro tracciabilità
6. Al termine di ogni seduta dedicata alla prova orale la Commissione o la/e eventuale/i sottocommissione/i formano l'elenco dei candidati esaminati, con l'indicazione dei voti da ciascuno riportati, che sarà pubblicato nella rete civica.

## **ART. 23 – VALUTAZIONE TITOLI**

1. Sono di norma valutati i Titoli di servizio fino a un massimo di 6 punti.  
Il servizio valutabile, secondo criteri di attribuzione del punteggio stabiliti nei singoli bandi di concorso, è:
  - a) il servizio prestato presso il Comune di Firenze per oltre 3 anni dal personale di cui all'art. 35 comma 3 bis lett. b) del D.lgs. 165/2001;
  - b) il servizio, anche non continuativo, prestato presso Pubbliche amministrazioni nel profilo messo a concorso – per un periodo minimo di 12 mesi e fino ad un massimo di 3 anni – con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato o in qualità di lavoratore socialmente utile.

Il servizio deve essere stato instaurato mediante procedure concorsuali o selettive, o previste da specifiche norme di legge.
2. Per il profilo di Educatore Asilo Nido, oltre al servizio di cui al comma precedente, può essere valutato, fino a 2 punti e sempre nell'ambito di un punteggio massimo pari a 6 punti, anche il servizio prestato come educatore in Nidi d'Infanzia accreditati presso Pubbliche Amministrazioni o gestiti in appalto per le stesse, inquadrato nel profilo equivalente del C.C.N.L. di riferimento.
3. Per i profili di Addetto bibliotecario, Assistente bibliotecario, Istruttore direttivo bibliotecario e Istruttore direttivo archivista, oltre al servizio di cui al comma 1, può essere valutato, fino a 2 punti e sempre nell'ambito di un punteggio massimo pari a 6 punti, anche il servizio prestato in tali profili o nei profili equivalenti del C.C.N.L. di riferimento, presso soggetti privati affidatari di appalti per i servizi bibliotecari e archivistici per il Comune di Firenze e/o per altre Pubbliche Amministrazioni e/o in Biblioteche e Archivi privati.
4. In deroga a quanto sopra stabilito, per i soli profili professionali ascritti alla categoria B3 il cui ambito operativo è riconducibile a "mestieri", possono essere valutati i Titoli di servizio e/o i Titoli professionali fino a un massimo complessivo di 15 punti. Per quanto concerne i titoli di servizio, è valutabile – secondo i limiti temporali e le modalità indicate nei singoli bandi – il servizio, anche non continuativo, nel profilo messo a concorso prestato in virtù di un rapporto di lavoro subordinato o in qualità di lavoratore socialmente utile presso Pubbliche Amministrazioni nonché l'esperienza lavorativa, anche non continuativa, maturata nell'ambito professionale del profilo messo a concorso alle dipendenze di datori di lavoro privati, purché debitamente comprovata e



certificata. Per quanto concerne i titoli professionali, gli stessi sono di volta in volta definiti nei singoli bandi di concorso unitamente ai criteri di attribuzione del punteggio.

5. In deroga a quanto stabilito al comma 1, per il profilo professionale di Giornalista possono essere valutati sia i Titoli di servizio che i Titoli culturali fino a un massimo complessivo di 10 punti. Per quanto concerne i titoli di servizio è valutabile - secondo i limiti temporali e le modalità indicate nei singoli bandi - l'esperienza lavorativa, anche non continuativa, prestata a qualunque titolo nel profilo stesso o comunque in profilo riconducibile alle funzioni tipiche del giornalista presso Pubbliche Amministrazioni. Per quanto concerne i titoli culturali, gli stessi sono di volta in volta definiti nei singoli bandi di concorso unitamente ai criteri di attribuzione del punteggio.
6. Per profili definiti dal bando ad elevata specializzazione tecnica lo stesso può prevedere come valutabile il possesso di titoli legalmente riconosciuti e strettamente correlati alla natura e alle caratteristiche delle posizioni bandite.
7. I titoli e l'eventuale esperienza professionale, inclusi i titoli di servizio, possono concorrere, se previsto nel bando, in misura non superiore a un terzo alla formazione del punteggio finale.

#### **ART. 24 – FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA E RELATIVA APPROVAZIONE**

1. Al termine di tutte le sedute dedicate alla prova orale, la Commissione procede all'abbinamento delle generalità dei candidati con le prove scritte e i relativi punteggi e procede quindi alla formazione della graduatoria.
2. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, ottenuta sommando, al punteggio riportato nella valutazione dei titoli, la media dei voti conseguiti nelle prove scritte - se sono più di una - e il voto conseguito nella prova orale, con l'osservanza, a parità di punteggio, delle preferenze previste della normativa vigente in materia.
3. La graduatoria dei candidati viene approvata con determinazione dirigenziale; essa costituisce l'atto conclusivo della procedura concorsuale, viene pubblicata nell'Albo pretorio e in rete civica e con le altre modalità di informazione eventualmente prescritte dalla normativa nel tempo vigente.
4. Il punteggio ottenuto nelle singole prove d'esame e nella eventuale valutazione dei titoli è pubblicato in rete civica e con le altre modalità di informazione eventualmente prescritte dalla normativa nel tempo vigente.
5. Entro il termine di 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria chi vi ha interesse può inoltrare reclamo scritto al Dirigente competente per eventuali errori materiali riscontrati. Esaminati i reclami, il Dirigente può rettificare, d'ufficio e senza dare risposta agli interessati, la graduatoria, che verrà successivamente ripubblicata nei modi sopra descritti.
6. La graduatoria concorsuale, una volta approvata, rimane efficace per il periodo previsto dalla normativa vigente per l'eventuale copertura dei posti che dovessero rendersi vacanti e disponibili successivamente alla approvazione della graduatoria medesima.
7. La graduatoria del concorso è unica; una volta individuati gli idonei che, secondo l'ordine di collocazione in graduatoria, debbono essere dichiarati vincitori in quanto beneficiari di una delle riserve previste dal bando di concorso, e gli idonei che, ugualmente secondo l'ordine di collocazione in graduatoria, debbono essere dichiarati vincitori dei rimanenti posti messi a concorso, si procede, con apposito provvedimento, all'assunzione degli stessi secondo l'ordine della graduatoria, evidenziando i riservatari.
8. La rinuncia da parte del candidato vincitore e/o idoneo all'assunzione a tempo indeterminato comporta la perdita del diritto all'assunzione relativamente alla graduatoria medesima per tutto il periodo di vigenza della stessa.

#### **ART. 25 – ACCERTAMENTO DEI TITOLI DI PREFERENZA E/O RISERVA**

1. Per i candidati utilmente collocati in graduatoria che siano a pari merito con altri candidati si procede d'ufficio alla verifica dei titoli di preferenza, dichiarati e dettagliatamente descritti nella domanda di partecipazione al concorso.
2. Analogo procedimento viene seguito per la verifica dei titoli che danno luogo alle varie riserve di legge.

#### **ART. 26 – ACCESSO AGLI ATTI DELLA PROCEDURA CONCORSUALE**

1. È consentito l'accesso a tutti gli atti della procedura concorsuale.
2. I verbali della Commissione Giudicatrice e della/e eventuale/i sottocommissione/i, successivamente alla relativa presa d'atto degli stessi effettuata con apposita determinazione dirigenziale, possono costituire oggetto di richiesta di accesso da parte di coloro che vi hanno interesse per la tutela di posizioni giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dal Regolamento comunale di accesso agli atti e documenti amministrativi.
3. I candidati hanno diritto di accesso ai documenti e possono prendere visione ed ottenere copia degli elaborati degli altri candidati previo pagamento delle sole spese di riproduzione. La tutela della riservatezza dell'autore non può giustificare il diniego di accesso agli elaborati dello stesso.

#### **ART. 27 – CONCESSIONE DI PROPRIE GRADUATORIE AD ALTRI ENTI**

1. L'utilizzo delle graduatorie del Comune di Firenze può essere concesso ad altre Amministrazioni pubbliche che ne facciano richiesta formale, e previo accordo con le stesse, sia per assunzioni a tempo indeterminato che a tempo determinato.
2. In assenza di un'intesa preventiva, la graduatoria potrà essere concessa anche con accordo successivo alla sua approvazione.
3. L'accettazione o il rifiuto dei candidati per assunzioni a tempo determinato presso altri Enti non pregiudica i diritti acquisiti per l'assunzione da parte del Comune di Firenze derivanti dalla posizione nella graduatoria stessa.
4. L'accettazione dei candidati per assunzioni a tempo indeterminato presso altri Enti comporta la rinuncia ad ogni diritto per l'assunzione nei confronti del Comune di Firenze e pertanto i candidati non saranno ulteriormente contattati da quest'ultimo per eventuali ulteriori successive assunzioni.
5. Il rifiuto dei candidati per assunzioni a tempo indeterminato presso altri Enti non pregiudica i diritti acquisiti per l'assunzione da parte del Comune di Firenze derivanti dalla posizione nella graduatoria stessa.

#### **ART. 28 – UTILIZZO DI GRADUATORIE DI ALTRI ENTI**

1. In assenza di proprie graduatorie in corso di validità, il Comune di Firenze ha la facoltà di utilizzare le graduatorie di procedure selettive predisposte da altri Enti del medesimo Comparto di contrattazione.
2. Detto utilizzo può avvenire solo per graduatorie in corso di validità, fermi restando la corrispondenza della categoria e del profilo di inquadramento e l'univocità dei requisiti di accesso.
3. L'utilizzo della graduatoria deve avvenire previa intesa con l'Ente titolare della stessa, anche a graduatoria approvata.
4. Il Comune di Firenze, previo accordo con l'ente concedente, attingerà dalla graduatoria più recente individuata tra quelle di altri Enti nel seguente ordine:
  - a. Comuni confinanti con il comune di Firenze;
  - b. Comuni facenti parte della provincia di Firenze ed Ente città metropolitana di Firenze;

- c. Comuni capoluogo di provincia della Toscana;
- d. Regione Toscana e Province della Toscana;
- e. Comuni della Regione Toscana;
- f. Enti pubblici con sede nella Regione Toscana;
- g. Almeno tre comuni capoluogo di regione;
- h. Comuni italiani capoluogo di regione;
- i. Almeno tre comuni fuori dalla Regione Toscana.

### **CAPO III ULTERIORI FORME DI ASSUNZIONE ALL'IMPIEGO**

#### **ART. 29 – CONCORSO UNICO**

1. Il concorso unico è una modalità di reclutamento del personale che prevede l'unicità della selezione per identiche professionalità, pur se di Amministrazioni o Enti diversi.
2. Il procedimento relativo al concorso unico è preceduto, in aggiunta alle fasi indicate all'art. 5, dalla fase di approvazione da parte degli Enti aderenti di una convenzione generale ai sensi dell'art. 30 della L. 267/2000, o di un accordo ai sensi dell'art. 15 della L. 241/90.
3. La convenzione o l'accordo prevedono la facoltà di indire, sulla base di programmi occupazionali approvati dai singoli Enti, uno o più concorsi comuni, con delega ad un unico Ente per quanto attiene alla gestione di tutte le fasi della procedura concorsuale.
4. La convenzione o l'accordo disciplinano le modalità di svolgimento, le forme di consultazione degli Enti aderenti, la gestione amministrativa delle procedure concorsuali, i contenuti del bando, ivi compresi i requisiti di accesso, le modalità di utilizzo della graduatoria, nonché le modalità di ripartizione degli oneri e la validità della convenzione medesima.
5. Nei concorsi unici operano le riserve previste dall'art. 3 del presente Regolamento. Le categorie di cittadini che nei concorsi pubblici hanno preferenza a parità di punteggio sono stabilite dalla normativa vigente in materia.

#### **ART. 30 – SELEZIONE PUBBLICA**

1. Per i profili professionali per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, fatti salvi gli eventuali ulteriori requisiti prescritti per specifiche professionalità, l'assunzione all'impiego avviene mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento presso l'ufficio competente.
2. L'Amministrazione inoltra direttamente all'ufficio competente la richiesta numerica di avviamento a selezione nella quale deve essere evidenziato:
  - titolo di studio richiesto;
  - categoria e profilo di inquadramento ricondotto mediante equiparazione alla qualifica di iscrizione nelle liste di collocamento;
  - numero dei posti da ricoprire.
3. La richiesta numerica dei lavoratori avviene nel rispetto delle seguenti riserve:
  - riserva in favore dei lavoratori in mobilità di cui all'art. 8, comma 3, della Legge 23.7.91, n. 223;
  - riserva a favore dei lavoratori appartenenti alle liste di cui alla legge 24.12.93, n.537;
  - riserva a favore dei lavoratori impegnati in lavori socialmente utili come previsto dal decreto legislativo 1.12.97, n. 468;
  - eventuali ulteriori riserve a favore di particolari categorie di lavoratori previste da disposizioni vigenti al momento dell'indizione della selezione.
4. I lavoratori saranno sottoposti a selezione da parte di apposita Commissione seguendo l'ordine di comunicazione, e saranno selezionati contestualmente sia i titolari che i riservatari: questi ultimi avranno diritto all'assunzione solo in mancanza di titolari idonei.
5. La selezione avviene con una delle seguenti modalità:
  - prova pratica;

- sperimentazione lavorativa;
  - prova scritta, a quiz con risposta predeterminata oppure a quesiti con risposta sintetica, il cui contenuto sia riferito all'espletamento di precise funzioni del profilo professionale.
6. Con tale selezione si accerta esclusivamente l'idoneità del lavoratore a svolgere le relative mansioni e non comporta valutazione comparativa: infatti la valutazione da parte della Commissione esaminatrice comporta esclusivamente un giudizio di idoneità/non idoneità.
  7. L'esito della selezione è tempestivamente comunicato all'ufficio competente: nel caso in cui l'avvio a selezione non fosse stato sufficiente per la copertura dei posti banditi, si provvederà alla copertura dei posti anzidetti con ulteriori avviamenti a selezione. La selezione si intende comunque conclusa entro sei mesi dalla data della prima richiesta: in caso di mancata copertura, parziale o totale, dei posti entro detto termine, si procede a revocare la selezione stessa e ad indirne una nuova.
  8. Le prove selettive sono pubbliche e sono precedute da adeguata pubblicità in rete civica o mediante altre modalità di informazione che ne garantiscano ulteriore pubblicità e diffusione, secondo la normativa nel tempo vigente.

### **ART. 31 – ASSUNZIONE OBBLIGATORIA PER DISABILI**

1. Le assunzioni obbligatorie dei disabili di cui all'art. 1 della Legge 68/99 avvengono, nel rispetto dei posti da coprire come determinati ai sensi dell'art. 4 della stessa legge, o per chiamata numerica degli iscritti nelle liste del competente ufficio o mediante la stipula di apposite convenzioni.
2. Nel primo caso, l'Amministrazione inoltra direttamente all'ufficio competente la richiesta numerica di avvio a selezione di un numero di lavoratori pari al numero di posti da coprire, con l'indicazione del titolo di studio, della qualifica di iscrizione nelle liste dell'ufficio competente e del livello retributivo. Detto ufficio provvede all'avvio secondo le modalità previste dalla normativa vigente.
3. Nel caso di convenzione, la stessa deve contenere il numero dei posti disponibili, il profilo professionale da coprire, gli eventuali percorsi formativi ed i requisiti oggettivi che devono essere posseduti da coloro che verranno avviati da parte dell'ufficio competente.
4. Sulla base dei nominativi trasmessi viene effettuata apposita selezione, ed i lavoratori sono avviati ad un tirocinio lavorativo in numero pari ai posti da coprire. Al termine di tale tirocinio, la cui durata non deve essere inferiore a sei mesi e superiore a due anni, i lavoratori stessi possono essere inquadrati nei ruoli comunali nel profilo professionale per il quale hanno effettuato il tirocinio suddetto.

### **ART. 32 - RIAMMISSIONE IN SERVIZIO**

1. Il dipendente cessato dall'impiego per dimissioni può, su domanda documentata, essere riammesso in servizio entro un periodo massimo di 5 anni, con motivato provvedimento del Direttore della Direzione competente in materia di organizzazione.
2. Il dipendente riammesso in servizio sarà ricollocato di norma nel profilo professionale cui apparteneva al momento della cessazione dal servizio, con decorrenza di anzianità nella qualifica dal giorno dell'assunzione.
3. La riammissione in servizio è comunque subordinata: al possesso dei requisiti generali per l'assunzione ed alla previsione del posto negli atti di programmazione del fabbisogno del personale. Non può aver luogo qualora il dipendente, sottoposto a visita medica, non risulti idoneo alle mansioni della qualifica.

## **CAPO IV ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO**

### **ART. 33 – RECLUTAMENTO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO**

1. Le assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato si effettuano nei casi, nei limiti e secondo le modalità previsti dalle norme legislative, regolamentari e contrattuali vigenti in materia. Dette assunzioni sono attivate dietro specifica e motivata richiesta da parte della struttura interessata all'assunzione.

Il reclutamento avviene con le seguenti modalità:

- a) avviso pubblico di offerta di lavoro al Centro per l'Impiego territorialmente competente per i profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo. I lavoratori convocati dall'amministrazione, sono tenuti a presentarsi per la formale accettazione e/o per la prova di idoneità alle mansioni. Quest'ultima viene eseguita da una Commissione giudicatrice appositamente nominata ai sensi dell'art. 11. L'amministrazione si riserva la facoltà di prescindere dall'effettuazione della prova di idoneità alle mansioni nel caso in cui il lavoratore abbia già lavorato nello stesso profilo professionale con esito positivo per questa Amministrazione negli ultimi tre anni, salvo il caso in cui il servizio prestato sia inferiore a due mesi anche non continuativi;
- b) selezione pubblica effettuata dall'Amministrazione per assunzioni di durata inferiore a quindici giorni relative a profili per i quali è richiesta la scuola dell'obbligo, per sopperire tempestivamente a imprevedibili e indilazionabili esigenze;
- c) utilizzo di graduatorie formate a seguito di concorsi pubblici a tempo indeterminato banditi dal Comune di Firenze;
- d) selezione pubblica effettuata dall'Amministrazione per profili per i quali è richiesto un titolo superiore a quello della scuola dell'obbligo o il requisito della scuola dell'obbligo unitamente a ulteriori titoli attestanti specifiche professionalità e/o esperienze;
- e) utilizzo di graduatorie di altri Enti;
- f) altre tipologie previste dalla normativa vigente.

2. Le selezioni a tempo determinato possono essere effettuate anche per soli titoli.

#### **ART. 34 – SELEZIONI PUBBLICHE EFFETTUATE DALL'AMMINISTRAZIONE**

1. Le procedure di cui ai punti b) e d) dell'art. 33 sono indette con un apposito avviso di selezione aperto per un periodo non inferiore a 15 giorni e pubblicato all'Albo pretorio del Comune e nel sito web istituzionale e con altre modalità di informazione eventualmente prescritte dalla normativa vigente in materia. Detto avviso è trasmesso per conoscenza al Centro per l'Impiego territorialmente competente.
2. L'Avviso di selezione, da approvarsi con determinazione dirigenziale, deve, tra l'altro, contenere:
  - il profilo professionale e la categoria cui appartiene la posizione di lavoro;
  - i requisiti previsti per l'ammissione al pubblico impiego e alla specifica selezione;
  - il termine e le modalità di presentazione delle domande;L'avviso di selezione deve contenere, inoltre, se previste:
  - la tipologia delle prove;
  - le modalità di comunicazione della sede e del diario delle prove;
  - le materie oggetto delle prove previste;
  - l'indicazione della votazione minima richiesta per il superamento delle prove;
  - gli eventuali titoli valutabili e i criteri di valutazione.
3. La graduatoria è formata, ai sensi di quanto previsto dall'avviso, sulla base di una o più prove eventualmente integrate dalla valutazione dei titoli, o sulla base dei soli titoli da parte di una Commissione appositamente nominata secondo le modalità di cui all'art. 11.

#### **ART. 35 – PRINCIPI GENERALI DI GESTIONE DELLE GRADUATORIE**

1. Le graduatorie hanno di norma la validità di un anno, a decorrere dalla data della loro approvazione, e possono essere annualmente prorogate, a insindacabile giudizio dell'Amministrazione, fino a un massimo di 3 anni, qualora consentano ancora il reperimento delle unità necessarie, sempre compatibilmente con la normativa vigente nel tempo.
2. La gestione delle graduatorie, salve le specificità previste all'art. 37 per i Servizi scolastici ed educativi, si attua, compatibilmente con la normativa vigente nel tempo, in base ai seguenti criteri e modalità:
  - a) le graduatorie sono utilizzate secondo l'ordine delle stesse fino al reperimento delle unità necessarie, scorrendole ogni volta dall'inizio a partire dalla prima posizione utile;

- b) le graduatorie formate dal Centro per l'Impiego di cui al punto a) dell'art. 33 sono utilizzate seguendo l'ordine delle stesse fino al reperimento delle unità necessarie, la prima volta a partire dalla posizione iniziale e le ulteriori volte a partire dalla posizione utile successiva al candidato ultimo assunto; qualora utilizzata per intero, la graduatoria è scorsa nuovamente dall'inizio;
- c) ogni qualvolta si debba procedere ad assunzione di personale a tempo determinato i candidati utilmente posizionati in graduatoria vengono a tal fine interpellati, in numero ritenuto congruo a insindacabile giudizio dell'Amministrazione, mediante apposita comunicazione (Posta Elettronica Certificata o Posta Elettronica non certificata o SMS) che indicherà i termini e le modalità per la risposta;
- d) non sono assumibili – con riferimento alla data di decorrenza del nuovo rapporto di lavoro - i candidati che, chiamati dalla stessa graduatoria, abbiano in essere un rapporto di lavoro a tempo determinato con il Comune di Firenze o abbiano avuto con lo stesso un rapporto di lavoro a tempo determinato senza che siano decorsi i termini previsti per la riassunzione a termine secondo quanto stabilito dalla normativa nel tempo vigente;
- e) i candidati che, interpellati per l'assunzione a tempo determinato, rifiutino la proposta di lavoro rimangono collocati in graduatoria solo in presenza di giustificato motivo;
- f) costituiscono giustificato motivo, di cui deve essere fornita debita documentazione, la maternità, l'impedimento di salute (proprio o del figlio di età non superiore agli 12 anni) e l'aver in essere altro rapporto lavorativo cui sono assimilati servizio civile, tirocinio e stage;
- g) i candidati che hanno fornito giustificato motivo di rinuncia all'assunzione non sono ulteriormente interpellati sino alla data dagli stessi indicata quale termine di indisponibilità.

#### **ART. 36 –NON AMMISSIONE ALLA SELEZIONE O DECADENZA DALLA GRADUATORIA**

1. Non saranno ammessi alla selezione a tempo determinato:

- i soggetti che abbiano riportato sanzioni disciplinari di gravità maggiore del rimprovero verbale, nel corso di un precedente rapporto di lavoro prestato a qualunque titolo e in qualsiasi profilo presso il Comune di Firenze nei due anni precedenti alla data di apertura del bando di selezione;
- soggetti che non abbiano superato per lo stesso profilo il periodo di prova nei due anni precedenti alla data di apertura del bando di selezione.

2. Decadono dalla graduatoria di riferimento i candidati che:

- collocati in posizione tale da potere rientrare nel numero degli assunti in base alle comunicazioni inviate, rifiutino la proposta di lavoro senza giustificato motivo o non rispondano entro i termini e secondo le modalità assegnati, salvo quanto disposto in particolare dall'art. 37, comma 5;
- non abbiano superato il periodo di prova;
- abbiano riportato nel corso del rapporto di lavoro instaurato una sanzione disciplinare di gravità maggiore del rimprovero verbale;
- non prendano servizio – salvo causa di legittimo impedimento – nei termini stabiliti;
- risultino non contattabili sulla base dei recapiti forniti nella domanda di partecipazione.

#### **ART. 37 – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER I SERVIZI SCOLASTICI ED EDUCATIVI**

1. Le disposizioni del presente articolo si riferiscono al reclutamento di personale inquadrato nei seguenti profili professionali:

- INSEGNANTE DI SCUOLA MATERNA (altrimenti detta SCUOLA DELL'INFANZIA);
- EDUCATORE ASILO NIDO;
- OPERATORE CUCINIERE;
- ESECUTORE SERVIZI EDUCATIVI;
- ESECUTORE CUCINIERE.

2. Per i profili di Insegnante di Scuola Materna, Educatore Asilo Nido e Operatore Cuciniere le assunzioni sono effettuate con le particolarità di seguito indicate:

- sono formate due distinte e autonome graduatorie, una per le assunzioni c.d. "brevi" e una per le assunzioni c.d. "lunghe", stante le differenti modalità di esercizio della prestazione di lavoro richiesta;
- per assunzione "breve" si intende la costituzione di un rapporto di lavoro di durata inferiore a trenta giorni per la sostituzione anche di più titolari assenti con diritto alla

- conservazione del posto e assegnati a differenti sedi di lavoro e/o per le altre motivazioni di cui al comma 1 dell'art. 33;
- per assunzione "lunga" si intende la costituzione di un rapporto di lavoro di durata pari o superiore a trenta giorni per la sostituzione di un unico titolare assente con diritto alla conservazione del posto e/o per le altre motivazioni di cui al comma 1 dell'art. 33.
3. Per i profili di Esecutore Servizi Educativi ed Esecutore Cuciniere le assunzioni sono effettuate con le particolarità di seguito indicate:
    - sono formate due distinte graduatorie, una per le assunzioni c.d. "brevi" e una per le assunzioni c.d. "lunghe", stante le differenti modalità di esercizio della prestazione di lavoro richiesta;
    - per assunzione "breve" si intende la costituzione di un rapporto di lavoro di durata inferiore a quindici giorni per la sostituzione anche di più titolari assenti con diritto alla conservazione del posto e assegnati a differenti sedi di lavoro e/o per le altre motivazioni di cui al comma 1 dell'art. 33;
    - per assunzione "lunga" si intende la costituzione di un rapporto di lavoro di durata pari o superiore a quindici giorni per la sostituzione di un unico titolare assente con diritto alla conservazione del posto e/o per le altre motivazioni di cui al comma 1 dell'art. 33.
  4. Per quanto concerne le assunzioni "brevi" la gestione delle relative graduatorie, nonché la costituzione dei rapporti di lavoro sono di competenza esclusiva della Direzione Istruzione. Le stesse attività per le assunzioni "lunghe" sono invece di competenza della Direzione Risorse Umane. Entrambe le Direzioni sono responsabili delle graduatorie dalle stesse gestite.
  5. Il reperimento di personale per "supplenze brevi" avviene nelle fasce orarie e secondo le modalità definite nello specifico avviso di selezione. La mancata risposta nei termini e secondo le modalità indicate equivale a rifiuto della proposta di lavoro e dà luogo allo scorrimento della graduatoria. I candidati che, interpellati per tale tipologia di assunzione, per ben due volte rifiutino, nel corso dello stesso anno educativo/scolastico, la proposta di lavoro senza giustificato motivo o non rispondano entro i termini e secondo le modalità indicate decadono dalla relativa graduatoria. Qualora le esigenze di assunzioni si manifestino in modo improvviso, al fine di garantire la tempestiva sostituzione del personale, il contratto individuale di lavoro è sottoscritto e consegnato entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
  6. In particolare, per le assunzioni a tempo determinato nel profilo di Insegnante di Scuola Materna, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 del presente articolo, sono formate due graduatorie e precisamente quella dei docenti abilitati all'insegnamento nelle scuole dell'Infanzia statali e quella dei docenti non abilitati. È prioritariamente utilizzata la graduatoria dei docenti abilitati, scorsa interamente la quale è poi utilizzata la graduatoria dei docenti non abilitati. Qualora dalle suddette graduatorie non possano essere reperiti i supplenti necessari, è possibile far ricorso alle graduatorie di istituto o assimilabili formate dall'Amministrazione statale.
  7. In assenza di un'intesa preventiva, la graduatoria potrà essere concessa anche con accordo successivo alla sua approvazione.
  8. L'accettazione o il rifiuto dei candidati non pregiudicano i diritti acquisiti per l'assunzione da parte del Comune di Firenze derivanti dalla posizione nella graduatoria stessa.

## **CAPO V DIRIGENZA**

### **ART. 38 - COPERTURA POSTI DI QUALIFICA DIRIGENZIALE**

1. La copertura dei posti di qualifica dirigenziale deve essere prevista in apposito atto e può avvenire in uno dei seguenti modi:
  - a) affidamento di incarico a tempo determinato;
  - b) assunzione a tempo indeterminato.

### **ART. 39 - AFFIDAMENTO DI INCARICO A TEMPO DETERMINATO**

1. L'incarico dirigenziale a tempo determinato è preceduto dalla pubblicazione di un avviso pubblico, da approvarsi con determinazione dirigenziale, che dovrà contenere:
  - il profilo professionale da coprire;



- il termine e le modalità di presentazione delle domande e del relativo curriculum;
  - i requisiti previsti per l'accesso;
  - l'eventuale previsione di una prova e/o colloquio.
2. L'avviso è pubblicizzato mediante la pubblicazione nell'Albo pretorio del Comune, per tutta la durata utile, mediante la pubblicazione dello stesso in Rete civica, mediante pubblicazione di un estratto sulla Gazzetta Ufficiale e mediante altre modalità di informazione che ne garantiscano ulteriore pubblicità e diffusione, che possono sostituire in tutto o in parte le modalità di cui al presente comma secondo la normativa nel tempo vigente.
  3. La Commissione giudicatrice è nominata con determinazione dirigenziale ed è presieduta dal Direttore generale o da altro Dirigente dallo stesso designato; la stessa è inoltre composta da almeno due Esperti nelle materie oggetto del concorso individuati dal Direttore Generale. In Commissione, salva motivata impossibilità, deve essere garantita la parità di genere ai sensi della normativa vigente. Le funzioni di segretario sono affidate a impiegati di ruolo appartenenti alla categoria D, nominati contestualmente alla Commissione giudicatrice.
  4. La Commissione procede all'esame delle domande ai fini di determinarne l'ammissibilità, e procede, per i soli candidati ammessi, all'esame comparativo dei curricula al fine di individuare i più idonei eventualmente da sottoporre a colloquio.
  5. La scelta del candidato cui affidare l'incarico spetta al Sindaco.

#### **ART. 40 - ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

1. Le assunzioni dirigenziali a tempo indeterminato avvengono per concorso pubblico, il cui bando è approvato con determinazione dirigenziale, con le modalità previste dagli articoli del Capo II del presente Regolamento, per quanto non diversamente disposto dal presente capo.
2. Il concorso prevede lo svolgimento di due prove scritte e una prova orale. Nel corso della prova orale viene effettuato anche l'accertamento delle conoscenze informatiche e della conoscenza della lingua straniera di cui all'art. 17. Il punteggio riportato dai candidati nelle prove di informatica e di lingua straniera costituisce parte integrante della votazione attribuita alla prova orale e concorre quindi alla formazione della graduatoria di merito del concorso.
3. Per la copertura di posti nei profili dirigenziali gli specifici requisiti, oltre ai requisiti per l'accesso al pubblico impiego, sono definiti nei bandi di concorso in relazione ai posti da coprire.
4. La Commissione giudicatrice è nominata con determinazione dirigenziale ed è presieduta dal Direttore generale o da altro Dirigente dallo stesso designato; la stessa è inoltre composta da almeno due Esperti nelle materie oggetto del concorso individuati dal Direttore Generale. In Commissione, salva motivata impossibilità, deve essere garantita la parità di genere ai sensi della normativa vigente. Le funzioni di segretario sono affidate a impiegati di ruolo appartenenti alla categoria D, nominati contestualmente alla Commissione giudicatrice.
5. Il bando di concorso viene pubblicizzato secondo le modalità di cui all'art. 7 del presente Regolamento.

#### **CAPO VI POLIZIA MUNICIPALE**

*Per la copertura dei posti nei profili in cui è articolato il Corpo di Polizia Municipale, fermo restando quanto in via generale previsto nel presente Regolamento, valgono le seguenti disposizioni.*

#### **ART. 41 – DISPOSIZIONI PER I PROFILI DELL'AREA DI POLIZIA MUNICIPALE**

1. Per l'accesso ai profili dell'area della polizia municipale sono richiesti particolari requisiti psico-fisici, sia legati all'uso dell'arma in dotazione sia atti a garantire il regolare svolgimento di tutte le

funzioni previste, l'accertamento dei quali sarà effettuato, da parte delle strutture competenti, secondo le modalità previste nel bando stesso.

2. La prova preselettiva di cui all'art. 16, se prevista dal bando e con le modalità nello stesso contenute, potrà prevedere anche una o più prove di resistenza fisica, da effettuarsi, se previste, dopo la prova attraverso quiz, applicando eventualmente il meccanismo "a cascata", per cui la partecipazione alle successive prove della preselezione è condizionata dal superamento di quelle precedenti.
3. La prova pratica, se prevista dal bando, si svolgerà dopo la prova orale, e consisterà in una prova motociclistica e precisamente nella conduzione di un motociclo su un percorso-gimkana ad ostacoli simile a quello previsto per l'esame di guida per l'ottenimento della "patente di servizio" per i motoveicoli. La Commissione giudicatrice, che dovrà valutare l'idoneità o meno dei candidati, sarà integrata per questo tipo di prova da uno o più esperti e sarà inoltre coadiuvata da uno o più appartenenti alla Federazione Italiana Cronometristi, che rileveranno il tempo di prova di ciascun candidato.
4. La procedura concorsuale come disciplinata dal Capo II del presente Regolamento sarà integrata con una prova di accertamento attitudinale e/o test psicologici da svolgersi al termine di tutte le prove. Gli aspetti valutabili e l'articolazione della prova sono definiti nel bando. Sulla base di una scheda appositamente strutturata la Commissione giudicatrice, che sarà composta o integrata da opportune professionalità, accerterà l'idoneità o meno dei candidati. I candidati risultati non idonei sono esclusi dalla procedura concorsuale.
5. Per l'accesso al profilo iniziale dell'area di polizia municipale – Agente di Polizia Municipale - è prevista un'età non superiore agli anni 32 compiuti alla data di pubblicazione del bando e per il profilo di Ispettore è prevista un'età non superiore agli anni 42 anni compiuti alla data di pubblicazione del bando.

## **CAPO VII ACCERTAMENTO DEI REQUISITI**

### **ART. 42 - ACCERTAMENTO DEI REQUISITI PER L'ACCESSO ALL'IMPIEGO**

1. Nei concorsi, per soli esami, la documentazione è sostituita integralmente dalle dichiarazioni già contenute nella domanda di partecipazione relativamente a:
  - luogo e data di nascita;
  - cittadinanza;
  - godimento diritti politici;
  - posizione nei riguardi degli obblighi militari;
  - condanne penali;
  - requisiti di accesso al profilo specifico (titoli di studio, eventuale esperienza professionale, eventuale abilitazione professionale).
2. Qualora le dichiarazioni fornite contestualmente alla domanda non siano complete, saranno richieste ai candidati ulteriori dichiarazioni sostitutive di certificazioni prima della stipula del contratto.
3. È richiesto d'ufficio il certificato relativo al casellario giudiziale.
4. I requisiti specifici di accesso al profilo vengono accertati d'ufficio.
5. Per quanto riguarda i titoli di studio, la domanda di partecipazione al concorso deve contenere specificatamente sia la data di conseguimento del titolo stesso, sia la Scuola, l'Istituto o l'Università presso il/la quale il titolo è stato conseguito.
6. Prima della stipula del contratto deve essere prodotta in relazione al profilo da coprire la documentazione sanitaria prevista dalle vigenti disposizioni.

7. Per particolari profili, gli assumendi stessi saranno sottoposti agli accertamenti sanitari da parte della competente autorità sanitaria.
8. Nelle selezioni per esami e titoli, o per soli titoli, oltre a quanto sopra già descritto con riferimento ai requisiti di accesso, si procede alla verifica d'ufficio degli altri titoli dichiarati che hanno dato luogo a valutazione. In particolare:
  - a) idoneità in concorsi: deve essere specificato esattamente il concorso, l'ente che lo ha espletato, la data del bando o comunque un riferimento preciso che consenta il controllo presso l'ente che ha indetto il concorso;
  - b) attestati di specializzazione: devono essere stati rilasciati da enti pubblici, e deve essere fatto preciso riferimento al tipo di corso seguito, all'ente, ed alla data del corso per effettuare il necessario controllo;
  - c) servizi prestati: per gli stessi, qualora siano stati prestati presso pubbliche amministrazioni, il controllo potrà essere effettuato d'ufficio, purché siano indicati esattamente l'ente, il periodo di servizio e il profilo professionale per il quale il servizio è stato prestato; qualora siano stati prestati presso privati, la verifica sarà effettuata tramite l'esibizione del libretto di lavoro; per il servizio in qualità di lavoratore autonomo, occorrerà altresì l'esibizione della certificazione della Camera di Commercio;
  - d) altri eventuali titoli: sarà richiesta all'interessato la semplice esibizione degli stessi; in tal caso copia non autenticata sarà allegata agli atti.

## **ALLEGATO 1**

### **MODALITÀ E CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLI NELLE SELEZIONI PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO**

#### **RIPARTIZIONE DEI PUNTEGGI DEI TITOLI**

- a) **per la categoria B:**
  - I. titoli di studio: 25% del punteggio complessivo;
  - II. titoli di servizio: 60% del punteggio complessivo (fino ad un massimo di 12 anni);
  - III. titoli culturali e professionali: 15% del punteggio complessivo.
  
- b) **per la categoria C:**
  - I. titoli di studio: 35% del punteggio complessivo;
  - II. titoli di servizio: 50% del punteggio complessivo (fino ad un massimo di 10 anni);
  - III. titoli culturali e professionali: 15% del punteggio complessivo.
  
- c) **per la categoria D:**
  - I. titoli di studio: 30% del punteggio complessivo;
  - II. titoli di servizio: 40% del punteggio complessivo (fino ad un massimo di 10 anni);
  - III. titoli culturali e professionali: 30% del punteggio complessivo.

## **ALLEGATO 2**

### **REGOLAMENTAZIONE SULLA MOBILITA' ESTERNA VOLONTARIA**

**(approvata con Deliberazione G. C. n. 195 del 26.5.2010;  
modificata con Deliberazione G.C. n. 128 del 24.5.2011, Deliberazione G.C. n.338 del  
17.07.2018)**

#### **ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE**

1. Il presente regolamento detta le norme per l'applicazione nel Comune di Firenze delle previsioni contenute nell'articolo 30 del D. Lgs. n. 165/2001; sono ricomprese sia la mobilità volontaria verso il Comune di Firenze (mobilità in entrata) sia dal Comune di Firenze verso altre amministrazioni (mobilità in uscita).

#### **CAPO I**

#### **MOBILITA' VOLONTARIA IN ENTRATA**

#### **ART. 2 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI**

1. Nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni, il quale coordina l'attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, le acquisizioni per mobilità ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/01 avvengono previa indicazione di apposito avviso di mobilità. L'avviso definisce i requisiti, le competenze professionali richieste, i criteri di scelta e le modalità procedurali.
2. Non si indice avviso di mobilità in caso di domande di trasferimento presentate contestualmente da dipendenti dell'Amministrazione Comunale e di altro Ente per i posti rispettivamente ricoperti di analogo profilo professionale e pari categoria.
3. L'ente si riserva, altresì, di non indire avviso di mobilità nel caso di domande di trasferimento presentate da dipendenti in posizione di comando o fuori ruolo presso il Comune di Firenze, stante il loro diritto all'immissione in ruolo in via prioritaria stabilito dalla legge.

#### **ART. 3 - AVVISO DI MOBILITA'**

1. L'Amministrazione provvede con un apposito avviso di selezione che viene pubblicizzato mediante la pubblicazione all'Albo Pretorio e Rete civica del Comune di Firenze, e mediante altre modalità di informazione che ne garantiscano ulteriore pubblicità e diffusione, secondo la normativa nel tempo vigente.
2. L'avviso di selezione deve indicare:
  - a) l'indicazione del numero di posti;
  - b) il profilo professionale e la categoria di inquadramento;
  - c) le competenze richieste in relazione alla effettiva posizione da coprire;
  - d) il termine di scadenza per la presentazione delle domande;
  - e) le modalità di accertamento delle competenze possedute (da effettuarsi tramite analisi del curriculum e tramite colloquio);
  - f) eventuali elementi ostativi alla partecipazione.

#### **ART. 4 - DOMANDE DI PARTECIPAZIONE**

1. I dipendenti a tempo indeterminato di Pubbliche Amministrazioni, così come indicate all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. 165/2001, che intendono trasferirsi alle dipendenze del Comune di Firenze, devono presentare una specifica domanda entro il termine perentorio di 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'avviso e con le modalità previsti dallo stesso. Le domande pervenute dopo il termine di scadenza dell'avviso non saranno prese in considerazione.
2. La domanda - deve contenere i dati personali, la Pubblica Amministrazione di provenienza ed il relativo Comparto di appartenenza, il profilo professionale, la categoria e la posizione economica

di inquadramento, eventuali provvedimenti disciplinari riportati nel corso della vita lavorativa, eventuali esoneri temporanei o definitivi dalle mansioni del profilo.

3. La domanda deve essere corredata di un curriculum illustrativo (redatto in base ad fac-simile allegato all'avviso) da cui risultino: i titoli di studio posseduti, gli eventuali ulteriori titoli formativi conseguiti, l'elencazione dettagliata dell'anzianità di servizio in ogni categoria e profilo professionale di inquadramento maturata nella Pubblica Amministrazione di provenienza, presso eventuali altre Pubbliche Amministrazioni e presso datori di lavoro privati con l'elencazione delle effettive attività svolte.
4. Il bando può prevedere l'invio delle domande di partecipazione alla mobilità esclusivamente attraverso la presentazione on-line delle domande stesse tramite apposita procedura web del Comune di Firenze.

#### **ART. 5 - ISTRUTTORIA DOMANDE**

1. Le domande di mobilità pervenute vengono istruite dall'Ufficio competente della Direzione Risorse Umane del Comune di Firenze che può richiedere eventuali integrazioni necessarie. Le domande dei candidati ammessi vengono poi esaminate da parte di una Commissione tecnica nominata ai sensi dell'art. 11.
2. Nel caso di procedure di mobilità propedeutiche all'espletamento di successive procedure concorsuali, la Commissione tecnica di norma è la stessa di quella prevista per la procedura concorsuale.

#### **ART. 6 – CRITERI DI SCELTA**

1. La Commissione tecnica opera una valutazione del curriculum vitae sulla base dei seguenti criteri:
  - a) Max. punti 20
    - Titoli di studio: sono valutati prioritariamente i titoli di studio superiori rispetto a quelli richiesti per il posto messo a bando. Possono essere valutati, anche in relazione alla votazione in essi riportata, i titoli richiesti per il posto da ricoprire. I titoli superiori assorbono quelli inferiori. Non sono valutati i titoli di studio inferiori a quelli richiesti per l'accesso;
    - Esperienze lavorative: sono valutate le precedenti esperienze lavorative effettuate nella pubblica amministrazione o svolte anche presso privati, attinenti al posto messo a bando;
  - b) Max punti 10
    - Titoli culturali e professionali: sono valutati in particolare quelli attinenti alla professionalità ricercata;
    - Formazione professionale: sono valutati corsi di specializzazione, corsi di formazione, perfezionamento, aggiornamento in materie attinenti alla professionalità del posto messo a bando.
2. La Commissione potrà inoltre chiamare a un eventuale colloquio i candidati che avranno conseguito il maggior punteggio sul curriculum vitae.
3. Il colloquio, teso ad approfondire le specifiche conoscenze e competenze possedute rispetto al profilo atteso e gli aspetti motivazionali, verterà su tematiche attinenti le attività da svolgere e sull'approfondimento del curriculum presentato.
4. Per la valutazione del colloquio la Commissione ha a disposizione un punteggio massimo di 10 punti.
5. L'Amministrazione procederà all'assunzione per mobilità del candidato che avrà conseguito il maggior punteggio, ottenuto sommando quello conseguito nella valutazione del curriculum vitae e quello ottenuto nell'eventuale colloquio.
6. La Commissione si riserva la facoltà di dichiarare fin dalla valutazione del curriculum vitae che nessun candidato risulta idoneo per la copertura del posto messo a bando.

7. L'elenco degli idonei è finalizzato all'esclusiva copertura dei posti indicati nell'avviso.

#### **ART. 7 - CONCLUSIONE DELLA PROCEDURA**

1. Tutte le operazioni relative alla selezione di mobilità sono verbalizzate da parte della Commissione tecnica. Apposita Determinazione Dirigenziale prenderà atto della conclusione dei lavori e delle relative risultanze.

#### **CAPO II**

#### **MOBILITA' VOLONTARIA ESTERNA IN USCITA**

#### **ART. 8 – MOBILITA' VOLONTARIA IN USCITA**

1. La mobilità in uscita, ai sensi dell'art. 30 del D. lgs 30 marzo 2001 n.165 è attivata su specifica domanda del dipendente.
2. Le domande devono essere presentate, oltre che all'Ente presso il quale si vuole essere trasferiti, alla Direzione Risorse Umane del Comune di Firenze.
3. Le procedure per l'attivazione della mobilità saranno istruite dalla Direzione Risorse Umane solo previa richiesta da parte dell'altro ente e comunque a seguito del parere favorevole del Direttore della Direzione di appartenenza.
4. La mobilità fra dipendenti di pari profilo e categoria - a scambio - sarà attivata previa richiesta da parte dell'altro Ente e comunque a seguito del parere favorevole del Direttore della Direzione di appartenenza del dipendente del Comune di Firenze.



## **ALLEGATO 3**

### **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE DI PROGRESSIONE VERTICALE**

#### **Art. 1 Disposizioni generali**

1. Il presente regolamento detta le disposizioni in materia di selezioni riservate esclusivamente al personale dipendente del Comune di Firenze, fermo restando il rispetto delle previsioni normative in materia nel tempo vigenti.

#### **Art. 2 Requisiti per la partecipazione alle procedure di selezione**

1. Possono partecipare a tali procedure selettive i dipendenti in possesso, entro il termine di presentazione della relativa domanda, dei seguenti requisiti:
  - a. essere inquadrati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione;
  - b. avere maturato un'anzianità minima di servizio, all'interno del Comune di Firenze, nella categoria di cui al punto a, non inferiore a 24 mesi;
  - c. essere in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno per il profilo per il quale è indetta la selezione.
  
2. Nell'avviso potranno essere previsti ulteriori requisiti in relazione alle specificità del profilo messo a selezione.

#### **Art. 3 Articolazione delle procedure di selezione**

1. Per l'accesso alla categoria B1 la selezione consiste nello svolgimento di una prova scritta/pratica.
  
2. Per la selezione, saranno, in particolare, attribuibili 50 punti così suddivisi:
  - a) per la prova scritta/pratica: fino a punti 30
  - b) per la valutazione dei titoli: fino a punti 20.

La prova scritta/pratica si intende superata solo se il candidato avrà ottenuto un punteggio pari o superiore a 21/30.

3. Per l'accesso ai profili delle categorie B3, C e D, la selezione consiste nello svolgimento di due prove, una scritta e una orale, volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti e nella valutazione dei titoli di cui al successivo art. 4. Nelle procedure di selezione ci si potrà, comunque, avvalere di metodologie e procedure diversificate, in relazione alla categoria e alla posizione da ricoprire, di volta in volta specificate nell'avviso di selezione.

4. Per la selezione, saranno, in particolare, attribuibili 80 punti così suddivisi:
  - a) per la prova scritta/pratica: fino a punti 30
  - b) per la prova orale: fino a punti 30
  - c) per la valutazione dei titoli: fino a punti 20.

5. La prova scritta consisterà nella predisposizione di un caso tecnico-operativo che potrà prevedere la risoluzione di una o più problematiche con l'individuazione di iter procedurali e/o percorsi operativi di fattibilità e/o simulazione di interventi con riferimento alle materie d'esame.

6. La prova orale consisterà in un colloquio volto alla valutazione delle conoscenze tecniche specifiche dei candidati, della capacità di sviluppare ragionamenti complessi, nonché di eventuali altre attitudini richieste dallo specifico ruolo da ricoprire.

7. La prova scritta e la prova orale si intenderanno superate solo se il candidato avrà ottenuto in ciascuna prova un punteggio pari o superiore a 21/30.

8. Il candidato che non avrà superato la prova scritta non sarà ammesso alla prova orale.

#### **Art. 4 Criteri generali di valutazione dei titoli**

1. I titoli valutabili dalla Commissione giudicatrice sono i seguenti:

- a) titoli di servizio: fino a 12 punti. Sarà valutato esclusivamente il servizio prestato con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato presso il Comune di Firenze nella categoria immediatamente inferiore ed eventualmente nel profilo attinente a quello messo a selezione con esclusione del periodo di servizio minimo richiesto per l'ammissione alla selezione. I criteri di attribuzione del punteggio saranno definiti nell'avviso di selezione.
- b) curriculum personale: fino a 8 punti. In questa categoria saranno valutati:
  - b1) fino a punti 1 i titoli di studio superiori rispetto a quello richiesto per l'accesso dall'esterno al profilo. I criteri di attribuzione del punteggio saranno definiti nell'avviso di selezione;
  - b2) fino a punti 2: il superamento di precedenti selezioni, riferendosi esclusivamente a selezioni o concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato di medesima categoria e profilo rispetto ai posti messi a selezione, negli ultimi tre anni;
  - b3) punti 5: alla valutazione positiva conseguita per almeno tre anni nell'ultimo quinquennio, intendendosi per "positiva" la valutazione pari o superiore a sette, sarà assegnato il seguente punteggio:

• 5 anni di valutazione positiva	5 punti
• 4 anni di valutazione positiva	4 punti
• 3 anni di valutazione positiva	3 punti

2. L'avviso di selezione può individuare diversi ed ulteriori titoli con riferimento alla specificità del profilo oggetto della progressione verticale da effettuarsi, fermo restando il limite complessivo del massimo di 20 punti riservabili ai titoli.

3. Per la selezione in categoria B1, la valutazione dei titoli verrà resa nota agli interessati prima dello svolgimento della prova scritta/pratica. Per la selezione nelle altre categorie, la valutazione dei titoli verrà resa nota agli interessati prima dello svolgimento della prova orale. L'accertamento dell'effettivo possesso dei titoli cui è stato assegnato punteggio provvisorio verrà effettuato, di norma, dopo l'avvenuta formazione della graduatoria finale e solo con riguardo ai soggetti vincitori.

#### **Art. 5 Avviso di selezione**

1. La procedura di selezione per le progressioni verticali è indetta con apposito avviso di selezione aperto per un periodo non inferiore a 15 giorni e pubblicato nel sito web istituzionale.

2. L'avviso di selezione, da approvarsi con determinazione dirigenziale, deve, tra l'altro, indicare:

- a) la categoria, il profilo professionale e il numero dei posti messi a selezione;
- b) i requisiti prescritti per l'ammissione alla selezione;
- c) il trattamento economico lordo previsto dalla normativa contrattuale vigente;
- d) le materie oggetto delle prove;
- e) i criteri di attribuzione del punteggio dei titoli;
- f) le modalità di presentazione della domanda di ammissione ed il termine entro cui devono pervenire;
- g) le modalità di comunicazione della sede e del diario delle prove;
- h) l'indicazione della votazione minima richiesta per il superamento delle prove;
- i) il termine di validità della graduatoria in coerenza con la normativa nel tempo vigente.

#### **Art. 6 Commissione esaminatrice**

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una commissione esaminatrice nominata in conformità a quanto previsto dall'art. 11 del Regolamento sulle modalità di assunzione all'impiego presso il Comune di Firenze.

#### **Art. 7 Graduatoria**

1. Per la selezione in categoria B1 la graduatoria definitiva, approvata con determinazione dirigenziale, sarà formata sommando al voto conseguito nella prova scritta/pratica, il punteggio conseguito nella valutazione dei titoli. Per la selezione nelle altre categorie la graduatoria definitiva, approvata con determinazione dirigenziale, sarà formata sommando ai voti conseguiti nella prova scritta e nella prova orale, il punteggio conseguito nella valutazione dei titoli.

2. In caso di parità, costituirà titolo di precedenza la maggiore anzianità di servizio di ruolo nel Comune di Firenze e, in subordine, la maggiore età anagrafica.

3. La graduatoria è finalizzata alla sola copertura dei posti messi a selezione.

#### **Art. 8 Esonero periodo di prova**

1. I vincitori delle procedure selettive di cui al presente Regolamento, prestato il proprio consenso, sono esonerati dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dall'art. 20 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018.

#### **Art. 9 Rinvio**

1. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento si rinvia al Regolamento sulle modalità di assunzione all'impiego presso il Comune di Firenze.