

CAPO III: NORME DI ACCESSO ALL'IMPIEGO E MODALITÀ CONCORSUALI, REQUISITI DI ACCESSO

ART. 45 - Criteri per l'attuazione delle procedure della mobilità esterna (art. 30 commi 1 e 2 bis D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165)

1. Sulla base del programma del fabbisogno di personale, la copertura dei posti in organico può avvenire anche attraverso passaggio diretto di dipendenti di cui all'art. 2 del d.lgs. 165/2001 tramite apposito avviso da pubblicarsi sul portale unico di reclutamento presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Sono fatte salve ulteriori forme di pubblicità stabilite dalla normativa vigente.
2. L'unica eccezione al preventivo espletamento della procedura ad evidenza pubblica è costituita dalla mobilità per compensazione, purché compatibile con la normativa vigente in materia, ossia lo scambio tra enti di dipendenti su iniziativa e con il consenso dei dipendenti degli stessi.
3. In via prioritaria, la selezione, con i criteri sotto riportati, sarà effettuata fra i dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, già in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento, ai sensi comma 2 bis art. 30 D.L. vo 165/2001.
4. Requisiti indispensabili per l'ammissione alla selezione sono:
 - essere dipendente di ruolo, con contratto a tempo pieno e indeterminato di una pubblica amministrazione di cui all'art. 1, comma 2, d.lgs. n. 165/2001, con il profilo professionale corrispondente a quello richiesto o profilo assimilabile/equivalente dell'Area contrattuale di appartenenza ai sensi del CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI (o in categoria equiparabile se CCNL di diverso comparto);
 - il possesso di eventuali titoli specifici per la copertura dall'esterno del posto oggetto di mobilità (Es.: Abilitazione professionali, iscrizioni Albo, patenti guida);
 - avere superato il periodo di prova presso l'Ente di provenienza;
 - assenza di procedimenti disciplinari superiori alla censura nell'ultimo biennio precedente la data di avviso di selezione.
 - Non avere riportato condanne penali e non avere procedimenti penali in corso che impediscano o possano impedire, secondo le disposizioni di legge vigenti in materia, la costituzione del rapporto di pubblico impiego o la sua regolare prosecuzione;
 - Idoneità fisica all'impiego ed allo svolgimento delle mansioni proprie del ruolo da ricoprire: allo scopo l'Amministrazione si riserva la facoltà di sottoporre i candidati vincitori della selezione a visita medica preventiva di idoneità da parte del medico competente, ai sensi dell'art. 2 del d.p.r. 9 maggio 1994, n. 487, e dell'art. 41 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e ss.mm.ii.
5. La selezione dei candidati avverrà ad opera di una Commissione appositamente nominata secondo il D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487, come modificato dal D.P.R. 16 giugno 2023 n. 82 e in analogia a quanto disciplinato dal vigente regolamento comunale sui concorsi pubblici:
6. La Commissione procederà, in primo luogo, a valutare le domande presentate; i candidati che, in base a quanto dichiarato, risulteranno in possesso delle competenze ed esperienze professionali rispondenti alle caratteristiche del ruolo ricercato, saranno invitati a sostenere un colloquio.
7. Al termine del colloquio la Commissione definirà un elenco in base ai punteggi assegnati, attribuendo ad ogni candidato fino ad un massimo di 30 punti, in relazione alle competenze richieste, alla preparazione, esperienza, attitudini e capacità professionali, come segue:
 - da punti 26 a 30: grado ampiamente elevato o eccellente ed esaustivo;
 - da punti 24 a 25: grado di significativa o discreta ampiezza e adeguatezza;
 - da punti 21 a 23: grado sufficientemente adeguato;
 - da punti 1 a 20: scarsa o ridotta rispondenza.
8. Viene collocato utilmente in graduatoria il candidato che avrà ottenuto nel colloquio un punteggio non inferiore a punti 21.
9. A parità di punteggio valgono le precedenze stabilite dalla Legge in materia concorsuale.
10. Al termine della selezione, la Commissione predisporrà apposita graduatoria, da approvarsi successivamente con determinazione del Responsabile dell'Area Risorse Umane. Tale graduatoria avrà validità con riferimento al posto o ai posti da ricoprire in base alle previsioni del piano del fabbisogno di

personale vigente e sarà formulata ex novo tutte le volte in cui l'Amministrazione comunale intende ricoprire un nuovo posto.

11. Il trasferimento è subordinato al consenso dell'Amministrazione di appartenenza. L'instaurazione del rapporto di lavoro con il Comune si determina con la stipula del contratto individuale di lavoro. La data di decorrenza dell'assunzione dovrà essere opportunamente concordata con l'Ente di provenienza.

12. Il personale assunto a seguito delle procedure di mobilità ha l'obbligo minimo di permanenza in servizio presso l'Ente per un periodo non inferiore a cinque anni.

13. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.