

## **REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DELL'AUTORITÀ' DI SISTEMA PORTUALE DEL MAR TIRRENO SETTENTRIONALE**

### **Il Presidente dell'Autorità di sistema portuale del Mar Tirreno settentrionale**

VISTI gli articoli 6 e 10 della legge 28 gennaio 1994, n.84 e successive modificazioni e integrazioni;  
VISTA la nota del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti prot. n.21204 del 25 luglio 2017;  
VISTA la bozza di regolamento per il reclutamento del personale dell'AdSP predisposta dalla Direzione amministrazione e risorse umane;  
RITENUTO opportuno procedere all'emanazione di detto regolamento anche al fine di avviare le procedure per il completamento della dotazione organica allo stato vigente;  
VISTA la nota del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti prot. n.4661 del 18 febbraio 2018;  
CONSIDERATE le comunicazioni intercorse per le vie brevi con il Ministero vigilante in relazione all'adeguamento della formulazione di alcuni articoli;  
Sentiti i dirigenti dell'AdSP;  
Informate le RSA;  
Sentito il Segretario generale,

**ADOTTA**

**il seguente regolamento:**

**Art. 1**

**(Oggetto del regolamento)**

1. Il presente regolamento disciplina le procedure selettive, nonché i requisiti di accesso alle posizioni di livello dirigenziale e non dirigenziale presso l' Autorità di sistema portuale del Mar

Tirreno Settentrionale, d'ora in poi denominata "Autorità" ai sensi dell'articolo 6, comma 5, della legge n.84 del 1994 e s.m.i..

## CAPO I - RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

### Art. 2

*(Ambito di applicazione)*

1. Il presente Capo stabilisce i requisiti essenziali, i tempi, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale con contratto di lavoro subordinato di qualifica impiegatizia dal livello VII al livello I, nonché di qualifica di quadro e dirigente sia a tempo determinato che indeterminato. Può essere coperta con contratti di lavoro a tempo determinato una percentuale dei posti non superiore al 20% della dotazione organica dirigenziale e del 30% della dotazione organica non dirigenziale.
2. Il presente regolamento non si applica nel caso di assunzioni obbligatorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68, nonché del d.lgs 24 settembre 2016 n.185; l'individuazione del personale da inserire a fronte di tale disposizione di legge è effettuata mediante:
  - a) selezione tra i nominativi forniti dal competente Centro per l'impiego previa verifica della compatibilità dell'invalidità con le mansioni da svolgere e previa individuazione delle mansioni da attribuire a tale lavoratore.
  - b) stipula di convenzioni con i competenti uffici di collocamento obbligatorio, aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali finalizzati all'adempimento dell'obbligo previsto dalla legge n.68 del 1999.
3. Ai sensi dell'articolo 6, comma 5, ultima parte e dell'articolo 10 della legge n.84 del 1994 s.m.i. il presente Regolamento non si applica relativamente alla nomina del Segretario generale dell'Autorità.

## TITOLO I

### Art. 3

*(Programmazione del fabbisogno del personale)*

1. L'Autorità formula, di regola con cadenza triennale in coerenza con il POT e i relativi aggiornamenti, il proprio fabbisogno di personale contenente l'indicazione delle posizioni dirigenziali e dei livelli professionali da ricoprire sulla base della dotazione organica approvata a termini delle disposizioni recate dall'articolo 9, comma 5, lettera i) della legge n.84 del 1994 s.m.i..
2. La copertura dei posti vacanti viene programmata nel tempo, compatibilmente con le necessarie risorse di bilancio, dandone informativa alle Organizzazioni Sindacali di categoria.

### Art. 4

*(Modalità di reclutamento)*

1. Le modalità di reclutamento dell'Autorità per la copertura a tempo indeterminato dei posti vacanti in dotazione organica e/o per le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato destinate a far fronte a specifiche esigenze ben definite e temporanee, prevedono procedure selettive che garantiscano l'accesso dall'esterno, volte all'accertamento della professionalità richiesta mediante selezione pubblica per titoli e/o esami.

2. Ai fini della copertura di posti vacanti in pianta organica a tempo indeterminato è prevista anche la possibilità di procedere, previa valutazione dell'attività svolta e superamento di un apposito colloquio, a trasformare il rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato tra coloro che hanno già superato una prova selettiva per mansioni analoghe e identico livello ed abbiano svolto servizio per almeno 12 mesi, nei 36 mesi precedenti alla data di pubblicazione del bando, sempre nel rispetto della Dotazione Organica approvata dal Ministero vigilante.

3. E' inoltre possibile procedere, esclusivamente in fase di prima applicazione, ad una selezione finalizzata all'assunzione a tempo determinato di coloro che, nei 36 mesi precedenti la data di pubblicazione del bando, siano stati assunti con contratto di lavoro flessibile per mansioni riferibili al livello professionale di destinazione e per un periodo non inferiore a 20 mesi. La selezione è condotta dal segretario generale, dal dirigente delle risorse umane e da un altro dirigente e consiste nella valutazione del curriculum e nel superamento di un esame orale cui si accede previa positiva valutazione dell'attività svolta formulata dal dirigente presso cui il candidato ha prestato servizio.

## Art. 5

### *(Principi generali delle selezioni)*

1. Le procedure di selezione pubblica si svolgono con le modalità stabilite nel presente regolamento e si conformano ai seguenti principi generali che si ispirano alle regole comunemente adottate nelle pubbliche amministrazioni:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità ed assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati come test di massa e/o psicoattitudinali, anche per forme di preselezione;
- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- c) rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne;
- d) composizione delle commissioni con esperti di provata competenza di cui, di norma, almeno due esterni;
- e) possibilità di avvalersi di società terze nella ricerca del personale.

2. L'Autorità garantisce pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali nel rispetto della normativa vigente ed in particolare del decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198, recante il "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246*" e la protezione dei dati personali in conformità al decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196, recante il "*Codice in materia di protezione dei dati personali*".

3. L'Autorità adotta procedure improntate a criteri di trasparenza idonee a garantire, in ogni fase, il pieno rispetto dei principi e delle regole generali contenute nelle norme di legge sulla prevenzione della corruzione (legge 6 novembre 2012, n.190) e sulla trasparenza (decreto legislativo 14 marzo 2013), e nel presente Regolamento, tese a dare comunque adeguata evidenza dei criteri e delle modalità effettuate nella selezione delle risorse umane da acquisire.

4. Nell'ambito delle attività di ricerca e selezione del personale, l'Autorità individua i profili professionali più idonei per il miglior impiego delle risorse umane in relazione all'evoluzione del modello organizzativo.

5. In ottemperanza a quanto disposto dal d.lgs n.196 del 2003 il titolare del trattamento dei dati è l'Autorità che garantisce che il trattamento dei dati personali (ed eventualmente di quelli sensibili) acquisiti nel corso del processo di selezione, si svolgerà sempre nel rispetto dei diritti e delle libertà

fondamentali nonché della dignità delle persone fisiche, con particolare riferimento alla riservatezza ed alla identità personale.

Art. 6  
(*Modalità di selezione*)

1. Le assunzioni alle dipendenze dell'Autorità sono effettuate previo espletamento di selezioni pubbliche finalizzate all'individuazione dei candidati in possesso di requisiti, conoscenze, competenze ed attitudini meglio rispondenti al profilo del candidato tipo, volta per volta definito per le singole posizioni lavorative, in linea con il fabbisogno di personale da ricoprire, ed attualmente disciplinate, in linea generale, dalle declaratorie dei CCNL.

2. Le selezioni sono precedute dalla pubblicazione di avvisi i cui contenuti sono specificati di seguito.

3. La selezione dei candidati viene effettuata sulla base di:

- a) esame delle domande di partecipazione a seguito del quale viene redatto un elenco di candidati da ammettere alle successive fasi di selezione in ragione del possesso dei requisiti di ammissione;
- b) eventuale prova preselettiva nel caso in cui il numero dei candidati sia elevato;
- c) valutazione dei titoli per i quali può essere riconosciuto un punteggio, laddove previsto;
- d) eventuale prova scritta finalizzata alla valutazione delle competenze, conoscenze e professionalità;
- e) colloquio/prova orale finalizzata alla valutazione delle competenze, conoscenze e professionalità;
- f) eventuale prova teorico e/o pratica per la verifica della capacità dei candidati all'effettuazione di specifiche prestazioni lavorative o per la verifica del livello di qualificazione o specializzazione richiesta per la posizione.

4. Le domande vanno presentate via PEC alla casella di posta elettronica certificata indicata dall'Autorità o spedite a mezzo raccomandata A.R. nei termini che saranno indicati ai sensi dell'articolo 9.

5. I contenuti della domanda riguardano elementi relativi al *curriculum vitae* con particolare riferimento alle esperienze professionali indicate nell'avviso di selezione e la domanda è corredata da attestati o autocertificazioni inerenti i titoli e le esperienze possedute.

Art. 7  
(*Requisiti necessari all'ammissione alla selezione*)

1. Possono accedere alle selezioni i soggetti che possiedono i seguenti requisiti generali:

- a) età non inferiore a 18 (diciotto) anni;
- b) cittadinanza italiana o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea;
- c) godimento dei diritti civili e politici anche negli Stati di appartenenza o di provenienza (dichiarando, eventualmente, i motivi del mancato godimento dei diritti stessi);
- d) idoneità fisica in relazione al posto da ricoprire;
- e) titolo di studio e/o eventuali altri requisiti richiesti per l'accesso a ciascun profilo professionale;
- f) conoscenza dell'uso delle apparecchiature informatiche nonché della lingua inglese a livello adeguato alle mansioni cui si riferisce la procedura selettiva e, ove opportuno, in relazione alla posizione da ricoprire, di altre lingue straniere;
- g) altri e/o diversi titoli e requisiti espressamente specificati al momento della selezione;

**h)** essere in posizione regolare nei riguardi degli obblighi di leva o di servizio militare (*per i candidati di sesso maschile nati entro il 31 dicembre 1985*).

2. Non possono essere ammessi alle prove selettive coloro che:

- a)** Siano esclusi dall'elettorato politico attivo e passivo;
- b)** Siano stati destituiti o dichiarati decaduti o licenziati dall'impiego presso una pubblica amministrazione o ente pubblico;
- c)** abbiano riportato condanne penali definitive per un reato che impedisca la costituzione del rapporto di lavoro con un ente o un'amministrazione pubblica se da esso deriva l'interdizione dai pubblici uffici, o l'incapacità di contrarre con la p.a., o l'estinzione del rapporto di impiego (*articoli 28, 29, 32-ter, 32-quater, 32-quinquies codice penale, articoli 3,4, 5 della legge 27 marzo 2001, n. 97*). Negli altri casi, sarà cura dell'Autorità accertare autonomamente la gravità dei fatti penalmente rilevanti compiuti dall'interessato, ai fini dell'accesso al pubblico impiego;
- d)** Siano posti in quiescenza.

2. Ai cittadini non italiani è richiesta la conoscenza della lingua italiana, parlata e scritta, da verificare durante le prove.

3. I candidati a posti per i quali è richiesta la conduzione dei veicoli, anche a carattere saltuario, devono essere in possesso della patente di abilitazione per la guida prevista dalle norme specifiche.

4. I requisiti, certificati con autodichiarazione ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000 n.445 dai candidati alla selezione, devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nell'avviso di selezione per la presentazione della domanda.

#### Art. 8

*(Verifica requisiti per ammissione)*

1. L'Autorità, ai fini della verifica dell'esistenza di eventuali condanne penali o di procedimenti penali pendenti, nonché di misure restrittive della libertà personale, richiede, prima dell'assunzione, il certificato del casellario giudiziale e dei carichi pendenti presso la Procura competente in base alla residenza del candidato.

2. L'accertamento del reale possesso dei requisiti richiesti e dichiarati dai candidati nella domanda di partecipazione è effettuato al momento dell'assunzione con conseguente eventuale rettifica della graduatoria approvata.

3. La mancanza di uno solo dei requisiti prescritti per l'ammissione alla selezione, comporta in qualunque momento, la risoluzione del rapporto di lavoro.

#### Art. 9

*(Avviso di selezione)*

1. Le selezioni sono indette con provvedimento del Presidente dell'Autorità con il quale viene altresì approvato l'avviso di selezione con allegato lo schema di domanda di partecipazione.

2. L'avviso comunica l'offerta di lavoro e deve contenere:

- a)** l'indicazione del livello da ricoprire con l'eventuale descrizione dello specifico profilo, nonché il numero dei posti;
- b)** l'indicazione di eventuali riserve a favore di determinate categorie;
- c)** i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per partecipare alla selezione ed eventuale assunzione;
- d)** il titolo di studio richiesto;

- e) le materie oggetto di esame;
- f) la votazione minima richiesta per il superamento delle singole prove;
- g) le norme di riferimento relative ai titoli che danno luogo a precedenza nel caso di selezioni riservate a categorie protette o, a preferenza, a parità di punteggio, nonché i termini e le modalità della loro presentazione;
- h) le modalità con cui i candidati disabili, in relazione al proprio handicap, sono tenuti a comunicare l'eventuale necessità degli ausili per sostenere le prove che consentano agli stessi di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri, ai sensi dell'art.16, comma 1, della legge 68/99, nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi ai sensi dell'art.20 della legge 5 febbraio 1992 n.104;
- i) il termine e le modalità di presentazione delle domande di partecipazione con la precisazione che trattasi di termine perentorio. Tale termine non può essere inferiore ai 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'avviso;
- j) il diario e la sede delle prove, ovvero la convocazione dei candidati;
- k) il punteggio attribuito ad ogni singola prova ed ai titoli preferenziali, ove previsti;
- l) l'informativa, ai sensi della vigente normativa in tema di tutela del diritto alla riservatezza, sull'utilizzo e il trattamento dei dati personali dei candidati alla selezione e di quelli risultati idonei, anche per finalità analoghe a quelle dell'avviso;
- m) l'indicazione della durata, ove prevista, della graduatoria finale;
- n) la possibilità di procedere, ai fini della copertura di posti vacanti in pianta organica a tempo indeterminato, ai sensi e con le modalità di cui all'articolo 4, comma 2;
- o) il responsabile del procedimento e l'ufficio competente.

#### Art. 10

##### *(Domanda di partecipazione alla selezione)*

1. La domanda di partecipazione, redatta in carta libera e secondo lo schema allegato all'avviso di cui all'articolo 9, debitamente sottoscritta, anche digitalmente, dal candidato e corredata da un documento d'identità in corso di validità, deve indicare la selezione alla quale si intende partecipare e contenere le seguenti dichiarazioni rilasciate, sotto la propria personale responsabilità, ai sensi della vigente normativa in materia di autocertificazione:

- a) cognome e nome;
- b) luogo e data di nascita;
- c) residenza ed indicazione dell'esatto recapito, con il numero di codice di avviamento postale, al quale inviare le comunicazioni relative alla selezione e l'impegno a far conoscere eventuali successive variazioni di indirizzo, nonché l'eventuale numero telefonico ai fini dell'immediata reperibilità e l'indirizzo e-mail, riconoscendo che l'Autorità non assume alcuna responsabilità in caso di irreperibilità del destinatario;
- d) il possesso dei requisiti previsti per l'accesso al lavoro previsti ai sensi dell'articolo 7, e degli ulteriori, particolari, requisiti previsti dall'avviso di selezione con indicazione anche del titolo di studio;
- e) il Comune di iscrizione nelle liste elettorali ovvero i motivi della non iscrizione o della cancellazione dalle liste medesime;
- f) le eventuali condanne penali e pene accessorie riportate e gli eventuali procedimenti penali in corso;
- g) eventuali titoli di precedenza e di preferenza previsti dalle vigenti disposizioni di legge;
- h) i candidati che dichiarino di appartenere alle categorie previste dalla legge n.68 del 1999 devono altresì dichiarare di essere iscritti negli appositi elenchi istituiti presso il competente Centro per l'impiego;

- i) curriculum consistente in formazione scolastica e professionale, attività, esperienze lavorative, pubblicazioni ed ogni altro elemento ritenuto utile, nelle selezioni ove sia prevista la relativa valutazione;
- j) specificazione, per i candidati portatori di handicap, degli ausili necessari per sostenere le prove d'esame, in relazione al proprio handicap, nonché l'eventuale necessità di empi aggiuntivi, ai sensi dell'articolo 20, della legge n.104/1992;
- k) di avere ricevuto l'informativa di cui all'articolo 13 del d.lgs n.196 del 2003, inserita all'interno del bando di selezione, sul trattamento e utilizzo dei dati personali.

2. L'Autorità non assume alcuna responsabilità per il caso di dispersione di comunicazioni dipendenti da inesatte indicazioni da parte del candidato oppure da mancata o tardiva comunicazione del cambiamento di domicilio o del recapito indicato nella domanda, né per eventuali disguidi postali o telematici o comunque imputabili a fatti di terzi, a caso fortuito o forza maggiore.

3. Non è sanabile e comporta comunque l'esclusione dalla selezione l'omissione, nella domanda, della firma del concorrente. In tale caso, così come qualora non risulti rispettato il termine di scadenza per la presentazione delle domande, stabilito dall'Avviso di selezione, l'Autorità procede a comunicare l'esclusione ai singoli candidati, prima di consegnare le domande alla Commissione Esaminatrice.

#### Art. 11

##### *(Pubblicazione avvisi di selezione)*

1. Gli avvisi di selezione sono pubblicati mediante:

- a) inserimento nella sezione "*amministrazione trasparente*" del sito [www.portaltotirreno.it](http://www.portaltotirreno.it).
- b) inserzioni su almeno un giornale locale ed almeno un giornale a diffusione nazionale.
- c) eventuale pubblicità attraverso inserzioni sulla Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana sezione Concorsi.

2. Modifiche ed integrazioni degli avvisi relativi alle selezioni sono resi noti con le stesse modalità e forme previste per la pubblicità della selezione.

3. L'Autorità si riserva la facoltà di utilizzare anche altre forme di pubblicità per la divulgazione dell'Avviso.

#### Art. 12

##### *(Commissione Esaminatrice- composizione)*

1. La Commissione esaminatrice della selezione di personale esterno è nominata dal Presidente dell'Autorità con proprio provvedimento. La Commissione è composta da tre esperti di provata competenza nelle materie oggetto della selezione, di cui almeno due esterni, che possono essere scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime. Nel caso di selezioni per personale di qualifica uguale o inferiore al 2° livello del CCNL, o nei casi di cui all'articolo 4, comma 2, la Commissione può essere interamente composta da personale interno all'Amministrazione. Con il medesimo provvedimento vengono anche individuati il Presidente ed il Segretario, scelto tra il personale interno dell'Autorità.

2. Non possono far parte della Commissione Esaminatrice i componenti del comitato di gestione, i Sindaci revisori, coloro che ricoprono cariche politiche ovvero che siano rappresentanti sindacali o designati dalle Confederazioni ed OO.SS. o dalle Associazioni professionali, all'interno dell'Organismo di partenariato della Risorsa mare e della Commissione consultiva.

3. Almeno un terzo dei posti di componente della Commissione, salva motivata impossibilità, è

riservato alle donne in conformità dell'articolo 57 del decreto legislativo n.165 del 2001.

4. La Commissione è integrata, in relazione alle necessità, da esperti in lingua straniera e/o informatica.

5. In occasione della prima seduta, i componenti della Commissione, dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati, sottoscrivono esplicita dichiarazione con cui attestano l'assenza di cause di incompatibilità o di conflitto di interessi tra essi ed i concorrenti, ai sensi degli articoli 51 e 52 del codice di procedura civile. Tali dichiarazioni sono allegate al verbale. Chi si dovesse trovare nel corso della selezione in una condizione di incompatibilità o di conflitto di interessi è tenuto a dimettersi immediatamente da componente della commissione o da segretario e si procederà alla sua sostituzione. Qualora emerga nel corso dei lavori la sussistenza di una delle cause di impedimento sin dall'insediamento della commissione, le operazioni di selezione effettuate sino a quel momento sono annullate con atto del Presidente.

6. I componenti della Commissione sono tenuti a mantenere il segreto sulle operazioni di cui alla selezione e sulle determinazioni assunte.

7. Al momento dell'insediamento la Commissione stabilisce i criteri e le modalità di svolgimento delle prove; tali criteri e modalità sono comunicati ai candidati mediante pubblicazione di un estratto del Verbale della Commissione esaminatrice sul sito web dell'Ente.

8. La graduatoria di merito degli idonei risultanti dalla selezione è approvata con atto del Presidente.

9. La Commissione esaminatrice opera sempre con l'intervento di tutti i suoi componenti; le decisioni sono prese a maggioranza assoluta di voti e a scrutinio palese.

#### Art. 13

##### *(Espletamento delle selezioni)*

1. L'Ente procede all'espletamento delle selezioni, articolate nelle seguenti fasi essenziali che saranno specificate e disciplinate nei singoli bandi di selezione anche avuto riguardo alla complessità del profilo professionale da ricercare.

2. Per l'espletamento delle prove l'Ente può avvalersi dell'ausilio di sistemi elettronici e di aziende specializzate in selezione del personale.

Preselezione: può essere effettuata, anche per il tramite di una società esterna, una prova preselettiva ai fini dell'ammissione alle prove scritte qualora dovessero pervenire domande di partecipazione alla procedura concorsuale in numero tale da non permettere la necessaria celerità della procedura stessa. La preselezione consisterà in test sulle materie oggetto di selezione e psicoattitudinali, e comunque in altre modalità coerenti e debitamente rapportate alle professionalità oggetto della selezione. L'assenza del candidato alla prova preselettiva, quale ne sia la causa, comporterà l'esclusione dalla selezione. Sono ammessi alle prove concorsuali i primi candidati risultati idonei alla preselezione, fino al numero massimo dei soggetti ammissibili stabiliti nel bando, significando che sono comunque ammessi alle prove d'esame tutti coloro che avranno conseguito il medesimo punteggio dell'ultimo ammissibile.

I risultati della fase preselettiva non rilevano ai fini della formazione della graduatoria definitiva.

Prove d'esame: gli esami consistono in una prova scritta (*discrezionale se vi è già stata una preselezione*) ed in una prova orale vertenti, principalmente, sulle materie inerenti il profilo professionale. Mediante le prove viene accertato il livello professionale, la capacità e le attitudini richieste per la posizione da ricoprire, la conoscenza dell'uso delle apparecchiature informatiche e delle relative applicazioni più diffuse, nonché di almeno una lingua straniera se previste dal bando.

Modalità e calendario delle prove d'esame: verrà data comunicazione dei giorni, dell'ora e dei locali in cui si svolgerà l'eventuale prova preselettiva o la prova scritta e la prova orale con successivo



avviso pubblicato sul sito internet dell'Autorità ([www.portialtotirreno.it](http://www.portialtotirreno.it)). La pubblicazione ha valore di notifica a tutti gli effetti.

Valutazione titoli: la Commissione esaminatrice assegna i punteggi per i curricula ed i titoli eventualmente previsti dall'avviso di selezione, purché dichiarati nella domanda di ammissione alla selezione.

Valutazione finale delle prove d'esame e formazione della graduatoria di merito: la votazione complessiva è determinata sommando il voto conseguito nella valutazione dei titoli al voto complessivo riportato nelle prove d'esame sulla base dei quali si redige la graduatoria di merito.

Approvazione e pubblicazione della graduatoria di merito: il numero dei candidati risultanti vincitori è pari al numero dei posti pubblicati nel bando di selezione. La graduatoria di merito è approvata con delibera del Presidente e pubblicata nel sito internet dell'Autorità ([www.portialtotirreno.it](http://www.portialtotirreno.it))

Dalla data di pubblicazione del provvedimento di approvazione della graduatoria sul sito decorre il termine per eventuali impugnazioni.

Fermo restando la possibilità di cui all'articolo 3, comma 2, e salvo diversa esplicita previsione nell'Avviso di selezione, le graduatorie rimangono valide per 30 mesi dopo l'assunzione dei vincitori e la copertura dei posti oggetto della selezione.

## TITOLO II

### Art. 14

#### *(Progressioni verticali)*

1. Per progressione verticale si intende la procedura interna all'Autorità attraverso la quale si procede, con le modalità indicate dagli articoli seguenti, all'inquadramento di dipendenti nel livello/qualifica/categoria immediatamente superiore rispetto a quella posseduta.

2. Ai fini della progressione verticale si tiene conto della dotazione organica vigente approvata dal Ministero vigilante, dei relativi posti vacanti e della determinazione da parte del Presidente di non coprirli con accesso dall'esterno.

3. Alla procedura non possono partecipare i dipendenti che si trovino anche solo in una delle seguenti condizioni:

- stato di sospensione cautelare, sia obbligatoria che facoltativa, dal servizio;
- abbiano riportato nei due anni precedenti la data di scadenza del bando, la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a dieci giorni;
- nel corso della loro attività presso l'Autorità siano stati comunque interessati da procedimenti di sospensione cautelare dal servizio in relazione ad un procedimento penale che non si sia ancora concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

4. Il dipendente viene escluso dalla procedura selettiva in caso di sopravvenienza di una delle fattispecie di cui ai punti precedenti nel corso dello svolgimento della procedura stessa sino all'approvazione della graduatoria finale.

5. I valutatori delle candidature tengono conto, tra l'altro, dei seguenti criteri selettivi:

- a) esperienza professionale specifica e raggiungimento obiettivi annuali nella misura non inferiore al 75%;
- b) *curriculum vitae*, titoli di studio, culturali, professionali e scientifici;
- c) relazione documentata sull'attività svolta, redatta dal Dirigente dell'Ufficio in cui opera il

- candidato;
- d) superamento di un colloquio.

#### Art.15

##### *(Accesso alla qualifica di dirigente)*

1. A fronte dell'esigenza di coprire posti vacanti in pianta organica della categoria "Dirigente", il Segretario generale, con provvedimento motivato, valuta, a norma della alla nota a verbale all'articolo 4.2 del CCNL, se all'interno dell'organico della categoria "Quadri" sono presenti dipendenti con professionalità e requisiti adeguati che possano essere presi in considerazione. In caso positivo, la procedura di progressione verticale è avviata con la pubblicazione sul sito dell'Autorità di apposito bando interno con l'indicazione degli elementi essenziali per la partecipazione.
2. Possono partecipare alla procedura esclusivamente i dipendenti in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato che, alla data di scadenza del bando, siano inquadrati nella categoria "Quadro" di cui al CCNL da almeno quattro anni, a meno di precedente inquadramento dirigenziale in altro Ente pubblico/privato per almeno due anni consecutivi, e che, come previsto dal d.lgs n.165 del 2001, siano in possesso di laurea magistrale ovvero di diploma di laurea conseguito secondo l'ordinamento didattico previgente al regolamento di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999 n.509, in materie specificamente coerenti con la funzione da svolgere, che l'Autorità elenca nel bando.
3. Le valutazioni di cui all'articolo 14, comma 5, sono effettuate da una Commissione esaminatrice nominata dal Presidente dell'Autorità con proprio provvedimento e composta dal Segretario generale, che la presiede, e da due esperti esterni. Con il medesimo provvedimento viene nominato anche il segretario.
4. In applicazione della disposizione del CCNL vigente relativa ai Quadri, viene data particolare valorizzazione alle esperienze maturate nel settore oggetto della procedura, e a tal fine costituisce titolo preferenziale aver svolto, per motivi riconducibili a necessità organizzative e sulla base di un provvedimento formale, le funzioni dirigenziali per un periodo non inferiore ad un anno.

#### Art.16

##### *(Accesso alla categoria Quadro)*

1. A fronte dell'esigenza di coprire posti vacanti in pianta organica della categoria "Quadro", l'Autorità può avviare la procedura di progressione verticale con la pubblicazione sul sito dell'Autorità di apposito bando interno con l'indicazione degli elementi essenziali per la partecipazione.
2. Possono partecipare alla procedura esclusivamente i dipendenti in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato che, alla data di scadenza del bando, siano inquadrati nel 1° livello professionale di cui al CCNL da almeno tre anni.
3. Le valutazioni di cui all'articolo 14, comma 5, sono effettuate da una Commissione esaminatrice nominata dal Presidente dell'Autorità con proprio provvedimento e composta da tre componenti, di cui due esterni. Con il medesimo provvedimento vengono anche nominati il presidente e il segretario.

Art.17  
(Accesso ai livelli professionali)

1. A fronte dell'esigenza di coprire posti vacanti in pianta organica dei profili previsti dal CCNL fino al 1° livello professionale, ciascun dirigente può proporre, con relazione motivata e documentata, la promozione di un dipendente in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato che sia inquadrato nel livello immediatamente inferiore a quello vacante da almeno due anni.
2. Le valutazioni di cui all'articolo 14, comma 5, lett. a), b), e c), sono effettuate dal Segretario generale, dal Dirigente delle risorse umane e da un altro Dirigente designato dal medesimo Segretario generale. Si prescinde dal colloquio di cui all'articolo 14, comma 5, lett. d).

**TITOLO III**

Art. 18  
(Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato)

1. La trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lett. b), nel rispetto del CCNL dei lavoratori dei porti, tiene conto delle previsioni della dotazione organica vigente approvata dal Ministero vigilante.
2. Dell'esigenza di coprire posti vacanti in pianta organica con la selezione tra personale con contratto a tempo determinato viene data comunicazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, sul sito dell'Autorità, nel quale è anche pubblicato apposito bando interno con l'indicazione degli elementi essenziali per la partecipazione e il livello di inquadramento, in analogia a quanto previsto per la selezione esterna.
3. Possono partecipare alla selezione i dipendenti dell'Autorità in servizio con contratto di lavoro a tempo determinato che hanno svolto mansioni analoghe e di identico livello rispetto a quello indicato nel bando per un periodo non inferiore a 12 mesi, negli ultimi 36 mesi dalla data di pubblicazione del bando, e che abbiano superato il periodo di prova senza demerito.
4. A detta procedura non possono partecipare coloro che si trovino in almeno una delle seguenti condizioni:
  - a) stato di sospensione cautelare, sia obbligatoria che facoltativa, dal servizio;
  - b) abbiano riportato nei due anni precedenti la data di scadenza del bando la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a dieci giorni;
  - c) nel corso della loro attività presso l'Autorità o altri datori di lavoro siano stati comunque interessati da procedimenti di sospensione disciplinare o cautelare dal servizio in relazione ad un procedimento penale che non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.
5. Il dipendente è escluso dalla procedura selettiva in caso di sopravvenienza di una delle fattispecie di cui al comma 4.
6. Il bando, in relazione al livello e profilo professionale da ricoprire, deve tenere conto dei seguenti criteri selettivi:
  - a) esperienza professionale nel profilo da coprire;
  - b) *curriculum vitae*, titoli di studio, culturali, professionali e scientifici;
  - c) relazione documentata sull'attività svolta, redatta dal Dirigente dell'Ufficio in cui opera il candidato;

d) superamento di un colloquio.

7. La valutazione dei criteri di cui al comma 6 è effettuata da una Commissione esaminatrice nominata ai sensi dell'articolo 12.

Art. 19  
(Entrata in vigore)

1. Il presente Regolamento entra in vigore, dopo l'approvazione del Ministero vigilante, il giorno della pubblicazione sul sito internet [www.portialtotirreno.it](http://www.portialtotirreno.it) nella sezione "*Amministrazione trasparente - personale*".

2. Il presente Regolamento annulla e sostituisce qualsiasi precedente atto che disciplina la materia di assunzioni di personale.

3. Eventuali modifiche ed integrazioni al presente regolamento sono pubblicizzate dall'Autorità sul sito internet istituzionale.

Il Presidente  
(Ing. Stefano Corsini)

Visto  
Il Segretario generale