



REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DELL'AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE DEL MAR IONIO

Articolo 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 Ionio, d'ora in poi denominata "Autorità".

TITOLO I

Articolo 2

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 Pianta Organica della Segreteria Tecnico-Operativa approvata a termini delle disposizioni recate dall'art.9, comma 5, lettera i), della legge 28 gennaio 1994, n.84, come modificato dal decreto legislativo 4 agosto 2016, n.169.
2. La copertura dei posti vacanti previsti dalla Pianta Organica verrà programmata nel tempo, compatibilmente con le necessarie risorse di bilancio, dandone informativa alle Organizzazioni Sindacali di categoria.

Articolo 3

Modalità di reclutamento

1. Le modalità di reclutamento dell'Autorità per la copertura a tempo indeterminato dei posti vacanti di Pianta 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 a selezioni, per titoli e/o esami, tra coloro che, nei trentasei mesi precedenti la selezione, siano stati assunti a tempo determinato per mansioni analoghe e di identico livello per un periodo non inferiore a 9 mesi;
 - procedere, previa valutazione dell'attività svolta e svolgimento 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, sempre nel rispetto della dotazione prevista dalla Pianta Organica approvata dal Ministero vigilante.



Articolo 4

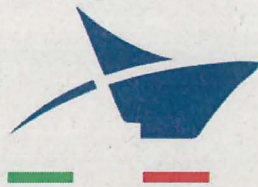
Principi generali delle selezioni

1. Tutte le procedure di selezione pubbliche debbono svolgersi 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 esclusivamente con esperti di provata competenza di cui almeno uno esterno;
 - 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, tesse 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 di quanto disposto dal D.lgs. n.196/2003 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.

Articolo 5

Ambito di applicazione

1. Il presente regolamento, in particolare, stabilisce i requisiti essenziali, i tempi, i criteri e le modalità generali di reclutamento del personale con contratto di lavoro subordinato di qualifica impiegatizia da livello VII al livello I, nonché di qualifica di quadro e dirigente sia a tempo determinato che indeterminato.
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 sarà effettuata mediante:
 - a) selezione tra i nominativi che saranno 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 citata legge n.68/1999.
3. Ai sensi dell'articolo 6, comma 5, ultima parte e dell'articolo 10 della legge n.84/1994 il presente Regolamento non si applica relativamente alla nomina del Segretario Generale dell'Autorità.

Articolo 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 da ricoprire ed attualmente disciplinate, in linea generale dalle declaratorie dei CCNL e in linea con il fabbisogno di personale.
2. Le selezioni vengono effettuate mediante la 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 da parte della Commissione Esaminatrice 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 prevista;
 - 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 in base all'art.9.
5. I contenuti della domanda riguardano elementi relativi al curriculum vitae con particolare riferimento alle esperienze professionali indicate nell'avviso di selezione e le domande vengono corredate da attestati o autocertificazioni inerenti i titoli e le esperienze possedute.
6. L'omissione della firma da parte del concorrente o la presentazione della domanda oltre i termini previsti dall'avviso comporta l'esclusione dalla selezione, in quanto mancanze insanabili l'Autorità procede, nel caso, alla comunicazione dell'esclusione al singolo candidato prima della consegna delle domande alla Commissione esaminatrice.

Articolo 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;
 - b) siano stati destituiti, o dichiarati decaduti o licenziati dall'impiego presso una pubblica amministrazione o ente;
 - 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 (artt. 28, 29, 32-ter, 32-quater, 32-quinquies codice penale, artt. 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.
 3. Ai cittadini non italiani è richiesta la conoscenza della lingua italiana (solo per i cittadini stranieri), parlata e scritta, da verificare durante le prove.
 4. 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.
 5. 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, L'Autorità ha facoltà di accertare, con controlli a campione, la veridicità di quando dichiarato.

Articolo 8

Verifica requisiti per ammissione

1. L'Ente, 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.

Articolo 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'art. 3, co.2, del presente Regolamento;
- o) il responsabile del procedimento e l'ufficio competente.

Articolo 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 del presente Regolamento, 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:
 - cognome e nome;
 - luogo e data di nascita;
 - 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;
 - il possesso dei requisiti previsti per l'accesso al lavoro previsti ai sensi del precedente articolo 7, e degli ulteriori, particolari, requisiti previsti dall'avviso di selezione con indicazione anche del titolo di studio;
 - il Comune di iscrizione nelle liste elettorali ovvero i motivi della non iscrizione o della cancellazione dalle liste medesime;
 - le eventuali condanne penali e pene accessorie riportate e gli eventuali procedimenti penali in corso;



- eventuali titoli di precedenza e di preferenza previsti dalle vigenti disposizioni di legge. I candidati che dichiarino di appartenere alle categorie previste dalla legge n.68/1999 devono altresì dichiarare di essere iscritti negli appositi elenchi istituiti presso il competente Centro per l'impiego;
 - 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;
 - 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;
 - di avere ricevuto l'informativa di cui all'articolo 13 del D.Lvo n.196/2003, 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 telegrafici 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.

Articolo 11

Pubblicazione avvisi di selezione

1. Gli avvisi di selezione sono pubblicati mediante:
 - a) inserimento nella sezione "amministrazione trasparente" del sito internet www.port.taranto.it;
 - b) inserzioni su almeno un giornale locale ed almeno un giornale a diffusione nazionale;
 - c) 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.

Articolo 12

Commissione Esaminatrice- composizione

1. La Commissione Esaminatrice della selezione di personale esterno è nominata dal Presidente dell'Autorità con proprio provvedimento ed è composta da tre esperti di provata competenza nelle materie oggetto della selezione, che possono essere scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime. Con il medesimo provvedimento viene anche individuato chi tra i componenti svolge il ruolo di Presidente e il Segretario scelto tra il personale interno dell'Autorità.
2. In caso di selezione finalizzata alla trasformazione del rapporto di lavoro da contratto a tempo determinato a tempo indeterminato la Commissione esaminatrice è composta da tre esperti di provata competenza nelle materie oggetto della selezione, di cui almeno uno esterno.



3. Non possono far parte della Commissione Esaminatrice i componenti del comitato di gestione, i Sindaci revisori, i dipendenti che ricoprono cariche politiche ovvero che siano rappresentanti sindacali o designati dalle Confederazioni ed OO.SS. o dalle Associazioni Professionali.
4. Almeno un terzo dei posti di componente della Commissione, salva motivata impossibilità, è riservato alle donne in conformità dell'art.57 del decreto legislativo n.165/2001.
5. La Commissione è integrata, in relazione alle necessità, da esperti in lingua straniera e/o informatica.
6. 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. Tali dichiarazioni sono allegate al verbale. Chi sia venuto successivamente a conoscenza di trovarsi in una condizione di incompatibilità è tenuto a dimettersi immediatamente da componente della commissione o da segretario. 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. Nel caso di incompatibilità intervenuta in corso della procedura selettiva, si procede unicamente alla sostituzione del componente interessato alla predetta incompatibilità.
7. I componenti della Commissione sono tenuti a mantenere il segreto sulle operazioni di cui alla selezione e sulle determinazioni assunte.
8. 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 del Verbale della Commissione esaminatrice o di un suo estratto sul sito web dell'Ente.
9. Le graduatorie di merito degli idonei risultanti dalla selezione sono approvate con atto del Segretario Generale.
10. 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.

Articolo 13

Espletamento delle selezioni

1. La commissione Esaminatrice 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 o in una prova scritta, o in test 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. Verranno ammessi alle prove concorsuali i primi candidati risultati idonei alla preselezione, in ordine decrescente di merito/punteggio, fino al raggiungimento del numero massimo dei soggetti ammissibili - stabilito dall'avviso pubblico - nonché gli ex-aequo sull'ultimo degli ammessi.

I risultati della fase preselettiva non sono utili alla formazione della graduatoria definitiva.

Prove d'esame: gli esami consistono in una prova scritta ed in una prova orale vertente, principalmente, sulle materie inerenti il profilo professionale, nel corso della quale viene accertata la professionalità, 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 tra quelle 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.port.taranto.it). La pubblicazione ha valore di notifica a tutti gli effetti.

Valutazione titoli: la Commissione esaminatrice assegna i punteggi per 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 sarà dato dal numero dei posti pubblicati nel bando di selezione. La graduatoria di merito sarà approvata con delibera del Presidente e pubblicata nel sito internet dell'Autorità (www.port.taranto.it).

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

Fermo restando la possibilità di cui all'articolo 3, comma 2, del presente Regolamento e salvo diversa esplicita previsione nell'Avviso di selezione, tutte le graduatorie non producono alcun effetto dopo l'assunzione dei vincitori e la copertura dei posti oggetto della selezione.

TITOLO II

Articolo 14

Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato

1. Qualora l'Autorità intenda procedere alla trasformazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato in uno a tempo indeterminato, ai sensi di quanto stabilito all'articolo 3, comma 1, del presente Regolamento, nel rispetto del CCNL dei lavoratori dei porti, deve necessariamente tener conto delle previsioni della Pianta Organica vigente approvata dal Ministero vigilante.
2. Dell'esigenza di coprire posti vacanti in pianta organica con la selezione di personale con contratto a tempo determinato viene data comunicazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, sul sito dell'Autorità www.port.taranto.it 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 alla data di scadenza del bando o coloro che hanno svolto, sempre con contratto a tempo determinato, mansioni analoghe e di identico livello rispetto a quello indicato nel bando per un periodo non inferiore a 9 mesi e che abbiano superato il periodo di prova senza demerito. 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) 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 pensale che non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.
4. Il dipendente è escluso dalla procedura selettiva in caso di sopravvenienza di una delle fattispecie di cui al precedente comma 3.
5. Il bando, in relazione al livello e profilo professionale da ricoprire, deve tenere conto dei seguenti criteri selettivi:
 - esperienza professionale nel profilo da ricoprire;
 - titolo di studio, titoli culturali e professionali.



La selezione si svolge mediante colloquio.

6. La Commissione esaminatrice è composta da tre esperti di provata competenza nelle materie oggetto della selezione, di cui almeno uno esterno.

Articolo 15

Progressioni

1. Per progressione interna si intende la procedura interna all'Autorità attraverso la quale si attuano, con le modalità indicate di seguito, avanzamenti di carriera per l'inquadramento dei dipendenti aventi titolo al livello/qualifica immediatamente superiore rispetto a quella posseduta.

La progressione, attraverso procedura interna riservata al personale dipendente dell'AdSP potrà aver luogo esclusivamente per i passaggi nell'ambito di ciascuna delle sottoelencate *aree funzionali* così articolate:

AREA	LIVELLO DEL CCNL
Area III	VI e V
Area II	IV, III, II, I
Area I	Quadro A, quadro B

Pertanto il passaggio all'interno della stessa area è da intendersi quale progressione orizzontale/economica ed è disciplinato dal presente articolo; il passaggio da un'area di appartenenza a quella superiore non è da intendersi come progressione interna in quanto trattasi di progressione verticale/di carriera, ed è pertanto da ricondurre alla disciplina di cui all'art.3 "Modalità di reclutamento" del presente regolamento.

2. Ai fini di ciascuna progressione sia essa economica/interna o verticale/di carriera si dovrà necessariamente tener conto della Pianta 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. Dell'esigenza di coprire posti vacanti in pianta organica con progressione interna/orizzontale viene data comunicazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, sul sito dell'Autorità www.port.taranto.it nel quale è anche pubblicato apposito bando interno con l'indicazione degli elementi essenziali per la partecipazione e il livello di inquadramento.
4. Tali progressioni terranno conto dei seguenti criteri selettivi:
 - esperienza professionale e raggiungimento obiettivi nella misura non inferiore al 75%;
 - titoli di studio, culturali e professionali;
 - svolgimento di un colloquio.
5. La procedura progressione interna/economica, di cui al comma 1, è riservata al personale dipendente dell'Autorità in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato alla data di scadenza del bando, che presenti al momento dell'attivazione della stessa, le seguenti caratteristiche:
 - a. sia inquadrato nel livello di inquadramento immediatamente inferiore a quello oggetto della procedura di progressione;
 - b. abbia maturato la seguente anzianità di servizio nel citato livello di inquadramento:
 - i. almeno 2 anni per le progressioni dal 6° al 5° livello, dal 4° al 3° livello e dal 3° al 2° livello del C.C.N.L. dei lavoratori dei porti;





- ii. almeno 3 anni per il passaggio dal 2° al 1° livello.

A detta procedura non possono partecipare i dipendenti che si trovino in almeno 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;

Il dipendente sarà 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.

6. La Commissione Esaminatrice della selezione è nominata dal Presidente dell'Autorità con proprio decreto e sarà composta da almeno tre componenti interni all'amministrazione e/o da esperti esterni di cui l'Autorità si riserva di avvalersi nel caso di progressioni di carriera concernenti profili particolari, altamente specializzati e/o che richiedono competenze complesse e ruoli di responsabilità. Con il medesimo provvedimento viene anche individuato chi tra questi svolge il ruolo di Presidente.

Articola 16

Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno stesso della pubblicazione sul sito internet www.port.taranto.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 verranno pubblicate dall'Autorità sul sito internet istituzionale.

Taranto, 11 SET. 2019

