

# AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE DEL MAR LIGURE OCCIDENTALE

Decreto N. 001245

## IL PRESIDENTE

**VISTA** la legge 28 gennaio 1994, n. 84 di riordino della legislazione in materia portuale e successive modificazioni ed in particolare il Decreto Legislativo 4 agosto 2016, n. 169;

**VISTO** il decreto del Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti del 1° dicembre 2016 n. 414, notificato in data 2 dicembre 2016, di nomina del Dott. Paolo Emilio Signorini nella carica di Presidente dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale;

**VISTA** la deliberazione assunta dal Comitato di Gestione nella seduta dell'8 maggio 2017, prot. n. 3110/2017, concernente la nomina del Dott. Marco Sanguineri a Segretario dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale a far data dal 15 maggio 2017, nonché il decreto n. 606 del 9 maggio 2017 con il quale si rende esecutiva tale nomina;

**VISTO** il Regolamento di Amministrazione e di Contabilità dell'ex Autorità Portuale approvato dal Comitato Portuale nella seduta del 23 aprile 2007, integrato dal Ministero dei Trasporti e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con nota del 26 giugno 2007, integrato dal Comitato Portuale con delibera 117/2 nella seduta del 29 novembre 2011 ed approvato dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, con nota M\_TRA/PORTI/3927 del 26 marzo 2012;

**VISTO** l'art. 22 comma 4 del Decreto Legislativo 4 agosto, n.169 con cui, fino all'approvazione del regolamento di contabilità di cui all'art.6, comma 9, della Legge n.84 del 1994, come modificato dal decreto di cui trattasi, l'Autorità di Sistema Portuale applica il regolamento di contabilità della soppressa Autorità Portuale dove ha sede la stessa Autorità di Sistema Portuale;

**VISTO** altresì il comma 5 del sopra citato articolo 22 del D.Lgs. n. 169/2016, in base al quale le Autorità di Sistema Portuale subentrano alle attività delle Autorità Portuali cessate nella proprietà e nel possesso dei beni ed in tutti i rapporti giuridici in corso, ivi compresi quelli lavorativi;

**VISTO** il decreto n. 1438 del 14.12.2016 e il decreto n. 1648 del 30.12.2016 con i quali sono stati rispettivamente confermati, sino a nuova o diversa disposizione, i provvedimenti adottati dall'ex Autorità Portuale di Genova e di Savona in materia di conferimento di poteri, funzioni e deleghe di firma;

**VISTO** il decreto n. 260 del 13 marzo 2017 e il decreto n. 756 del 19 maggio 2017 con i quali sono state attribuite le competenze ai dirigenti dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale in via transitoria fino all'approvazione della dotazione organica dell'Ente;

**VISTO** il bilancio di previsione 2017 dell'Autorità di Sistema Portuale approvato dal Comitato di Gestione con Delibera prot. n. 4/2 nella seduta del 10/4/2017, approvato dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti con nota prot. n. 20533 del 18.07.2017 (prot. AdSP n. 13461 del 18.07.2017);

**RICHIAMATA** la deliberazione del Comitato di Gestione n. 45 in data 4.7.2017 con la quale è stata adottata la nuova dotazione organica dell'AdSP, approvata dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti con nota prot. n. 21803 in data 31.7.2017;

**RICHIAMATI** i commi 5, 6 e 7 dell'articolo 6 del citato D.Lgs. 4 agosto 2016 n. 169 in base al quale:

*"5. L'AdSp è ente pubblico non economico di rilevanza nazionale a ordinamento speciale ed è dotato di autonomia amministrativa, regolamentare, di bilancio e finanziaria ... omissis. Si applicano i principi di cui al titolo I del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165. Le AdSp adeguano i propri ordinamenti ai seguenti principi e adottano, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il*

reclutamento del personale dirigenziale e non dirigenziale nel rispetto dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del medesimo decreto legislativo. I medesimi provvedimenti disciplinano, secondo criteri di trasparenza e imparzialità, le procedure di conferimento degli incarichi dirigenziali e di ogni altro incarico. Gli atti adottati in attuazione del presente comma sono sottoposti all'approvazione del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti. Omissis;

6. il personale dirigenziale e non dirigenziale delle istituite AdSP è assunto mediante procedure selettiva di natura comparativa, secondo principi di adeguata pubblicità, imparzialità, oggettività e trasparenza, in coerenza con quanto stabilito dall'art.10 comma 6.;
7. l'AdSP è sottoposta ai poteri di indirizzo e vigilanza del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti ai sensi dell'art.12. Omissis";

**RICHIAMATO** altresì l'articolo 10, comma 6 dello stesso decreto legislativo, in base al quale "il rapporto di lavoro della AdSP è di diritto privato ed è disciplinato dalle disposizioni del codice civile libro V – titolo I – capi II e III, titolo II – capo I, e dalle leggi sul rapporto di lavoro subordinato nell'impresa. Il suddetto rapporto è regolato da contratti collettivi nazionali di lavoro, sulla base di criteri generali stabiliti con decreti del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, che dovranno anche tener conto della compatibilità con le risorse economiche, finanziarie e di bilancio ... omissis";

**VISTO** il C.C.N.L. dei lavoratori dei porti 1 gennaio 2016 – 31 dicembre 2018;

**RICHIAMATA** la nota prot. n. 13261 del 9 maggio 2017 con la quale il Ministero delle Infrastrutture e Trasporti ha condiviso l'avviso dell'AdSP in tema di applicabilità delle procedure di mobilità previste dal D.Lgs. n. 165/2001;

**RICHIAMATA** inoltre la nota prot. n. 21204 in data 25.7.2017 del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti con la quale è stato trasmesso lo schema di regolamento tipo per il reclutamento del personale dipendente delle AdSP al fine di dare uniformità alla disciplina del reclutamento del personale dipendente (dirigenziale e non) delle AdSP, con l'invito alle stesse di attenersi per garantire una omogeneità operativa, nel rispetto delle piante organiche approvate dal Ministero, anche alla luce di quanto recentemente previsto dalla direttiva Ministeriale n. 245 del 31.5.2017, con la quale, nella fase di declinazione dell'obiettivo istituzionale generale per il 2017 (*Completamento della fase di start up relativa all'istituzione dell'AdSP*), è stato tra l'altro individuato quale primo step di valutazione la "ridefinizione dell'organizzazione degli uffici" (Obiettivo A);

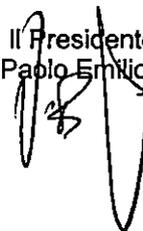
**RITENUTO** di aderire agli indirizzi ed allo schema forniti dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti con la citata nota prot. n. 21204 in data 25.7.2017 approvando l'allegato Regolamento avente ad oggetto "*Criteri per il reclutamento del personale dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale*", che fa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, dando atto che, per quanto dallo stesso non disciplinato, troveranno applicazione le procedure di mobilità in base ai principi di cui all'art.6 del D.Lgs. n. 165/2001;

#### DECRETA

Per le motivazioni indicate nelle premesse del presente provvedimento, è approvato il Regolamento avente ad oggetto: "*Criteri per il reclutamento del personale dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale*", allegato A al presente provvedimento di cui fa parte integrante e sostanziale, da trasmettere al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti per l'approvazione prevista dall'articolo 6, comma 5 della Legge 84/1994.

Il Regolamento entra in vigore il giorno stesso della pubblicazione sul sito istituzionale dell'AdSP nella sezione "*Amministrazione Trasparente – Personale*", a cui si provvederà a seguito dell'approvazione da parte del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.

Il Presidente  
(dott. Paolo Emilio Signorini)



Genova, li 20.08.2017

ALLEGATO A

**CRITERI PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE  
DELL'AUTORITA' DI SISTEMA PORTUALE  
DEL MAR LIGURE OCCIDENTALE**

## **INDICE**

Art. 1 – Oggetto del regolamento

### **TITOLO I – PARTE GENERALE**

Art. 2 – (Programmazione del fabbisogno del personale)

Art. 3 – (Modalità di reclutamento)

Art. 4 – Principi generali delle selezioni

Art. 5 – (Ambito di applicazione)

Art. 6 – (Modalità di selezione)

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

Art. 8 – (Verifica requisiti per ammissione)

Art. 9 – (Avviso di selezione)

Art.10 – (Domanda di partecipazione alla selezione)

Art.11 – (Pubblicazione avvisi di selezione)

Art.12 – (Commissione esaminatrice – composizione)

Art.13 – (Espletamento delle selezioni)

### **TITOLO II – TRASFORMAZIONE RAPPORTO E PROGRESSIONI INTERNE**

Art.14 – (Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato)

Art.15 – (Progressioni interne)

Art.16 – (Entrata in vigore)

**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 Ligure Occidentale, d'ora in poi denominata "Autorità".

**TITOLO I – Parte Generale**

**Art. 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.

**Art. 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:
  - a) 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;
  - b) 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.

**Art. 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 "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, n. 33) 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 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.

**Art. 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'invaldità 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.

**Art. 6**  
**(Modalità di selezione)**

1. Le assunzioni alle dipendenze dell'Autorità sono effettuate previo espletamento di selezioni pubbliche finalizzate alla 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 teorica 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.

#### **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;
  - b) siano stati destituiti o dichiarati decaduti o licenziati dall'impiego presso una pubblica amministrazione o ente;
  - c) abbiano riportato condanne penali definite 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 la facoltà di accertare, con controlli a campione, la veridicità di quanto dichiarato.

**Art. 8**  
**(Verifica requisiti per ammissione)**

1. L'Ente, ai fini della verifica d'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 un 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 contiene:
  - 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 n. 68/1999, 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 trenta 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 Pianto 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.

#### **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 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:
  - 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 del precedente 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. I candidati che dichiarino di appartenere alle categorie previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68 e s.m.i., devono altresì dichiarare di essere iscritti negli appositi elenchi istituiti presso il competente Centro per l'impiego;
  - h) 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;
  - i) specificazione, per i candidati portatori di handicap, degli ausili necessari a sostenere le prove d'esame, in relazione al proprio handicap, nonché dell'eventuale necessità di tempi aggiuntivi, ai sensi dell'articolo 20 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e s.m.i.;
  - l) di avere ricevuto l'informativa di cui all'art. 13 del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i., inserita all'interno dell'avviso 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 fatto 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 internet [www.porto.genova.it.porto.genova.it](http://www.porto.genova.it.porto.genova.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 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 e 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 all'articolo 57 del D.Lgs. 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. La graduatoria di merito degli idonei risultanti dalla selezione sono approvati 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 scrutinio palese.

## Art. 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 avvisi 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, fino al numero massimo dei soggetti ammissibili, significando che verranno comunque ammessi alle prove d'esame tutti coloro che avranno conseguito il medesimo punteggio del cinquantesimo candidato.

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 vertenti, 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 dall'avviso.

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.porto.genova.it](http://www.porto.genova.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 pubblicazione della graduatoria di merito: il numero dei candidati risultanti vincitori sarà dato dal numero dei posti pubblicati nell'avviso di selezione. La graduatoria di merito sarà approvata con decreto del Presidente e pubblicata nel sito internet dell'Autorità ([www.porto.genova.it](http://www.porto.genova.it)).

3. Dalla data di pubblicazione del provvedimento di approvazione della graduatoria sul sito decorre il termine per eventuali impugnative.
4. 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 – Trasformazione del rapporto e progressioni interne**

### **Art. 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.porto.genova.it](http://www.porto.genova.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 penale che non si sia ancora 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:
  - a) esperienza professionale nel profilo da ricoprire;
  - b) titolo di studio, titoli culturali e professionali.
6. La selezione si svolge mediante colloquio.
7. La Commissione esaminatrice è composta da tre esperti di provata competenza nelle materie oggetto della selezione, di cui almeno uno esterno.

### **Art. 15**

#### **(Progressioni interne)**

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.
2. A i fini della progressione interna 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. Per il reclutamento di personale di livello dirigenziale si dovrà tener conto di quanto previsto dal CCNL dei lavoratori dei porti all’articolo 4.2 “Quadri delle Autorità portuali” nella nota a verbale.
4. Per partecipare alla progressione alla carriera per il livello dirigenziale è necessario essere in possesso del seguente titolo di studio: laurea magistrale ovvero del 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 attinenti alla funzione da svolgere.

5. Dell'esigenza di coprire posti vacanti in Pianta Organica con progressione interna viene data comunicazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, sul sito dell'Autorità ([www.porto.genova.it](http://www.porto.genova.it)) nel quale è anche pubblicato apposito bando interno con l'indicazione degli elementi essenziali per la partecipazione e il livello di inquadramento. La progressione interna riguarda l'avanzamento di un solo livello di inquadramento.
6. Tali progressioni terranno conto dei seguenti criteri selettivi:
  - a) esperienza professionale e raggiungimento obiettivi nella misura non inferiore al 75%;
  - b) titoli di studio, culturali e professionali;
  - c) svolgimento di un colloquio.
7. La procedura 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 rivestano, al momento dell'attivazione della stessa, il livello di inquadramento immediatamente inferiore a quello oggetto della procedura e un'anzianità di servizio di almeno 2 anni fino al 2° livello del CCNL dei lavoratori dei porti, di almeno 3 anni per il passaggio al 1° livello e a Quadro del medesimo CCNL, di almeno 4 anni per il passaggio dalla categoria Quadro alla categoria Dirigente. A detta procedura non possono partecipare i dipendenti 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 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.
8. 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.
9. Il dipendente, inquadrato al livello superiore a seguito delle procedure di cui al presente Regolamento, può concorrere a ulteriori progressioni di carriera decorsi due anni per il passaggio al 2° livello, 3 anni per il passaggio al 1° livello e a Quadro e almeno 4 anni per il passaggio dalla categoria Quadri a quella di Dirigente.
10. 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 di riserva di avvalersi nel caso di progressioni di carriera concernenti profili particolari, altamente specializzati e/o che richiedono competenze e ruoli di responsabilità. Con il medesimo provvedimento viene anche individuato chi tra questi svolge il ruolo di Presidente.

**Art. 16**  
**(Entrata in vigore)**

1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno stesso della pubblicazione sul sito [www.porto.genova.it](http://www.porto.genova.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 pubblicizzate dall'Autorità sul sito internet istituzionale.

Il Presidente  
(Dott. Paolo Emilio Signorini)

