

**REGOLAMENTO IN MATERIA DI
ACCESSO AGLI ORGANICI REGIONALI.
ATTUAZIONE DELL'ART. 15 della L.R. 43/01**

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione e principi generali

Art. 2 - Pianificazione delle procedure selettive e relativi criteri

TITOLO II - TIPOLOGIE DI SELEZIONE

CAPO I – DISPOSIZIONI COMUNI

Art. 3 - Principi

CAPO II – PROCEDURE SELETTIVE PUBBLICHE PER L'ACCESSO A POSIZIONI LAVORATIVE DELL'AREA NON DIRIGENZIALE

Art. 4 - Requisiti generali per l'accesso

Art. 5 - Riserva per il personale interno

Art. 6 - Trasformazione del rapporto di lavoro avviato con contratto di formazione e lavoro

CAPO III - PROCEDURE SELETTIVE PER LA PROGRESSIONE VERTICALE

Art. 7 - Finalità ed ambito di applicazione

Art. 8 - Requisiti generali

CAPO IV - PROCEDURE SELETTIVE PER L'ACCESSO A POSIZIONI DIRIGENZIALI

Art. 9 - Finalità e requisiti

TITOLO III - COMPETENZE ED AMBITI DI RESPONSABILITA' DELLE COMMISSIONI ESAMINATRICI

Art. 10 - Disposizioni generali

Art. 11 - Competenze e responsabilità

Art. 12 - Incompatibilità

Art. 13 - Decadenza e dimissioni

Art. 14 - Sostituzioni

TITOLO IV - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 15 - Norma transitoria

Art. 16 - Abrogazioni

Titolo I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione e principi generali

1. Il presente regolamento disciplina, in attuazione del comma 1 dell'articolo 15, della L.R. 26 novembre 2001, n. 43, le procedure selettive per la copertura, con rapporto d'impiego subordinato, a tempo indeterminato, di posizioni lavorative e dirigenziali vacanti negli organici del personale dell'Ente, quanto a:
 - a) i criteri per l'individuazione delle posizioni vacanti da riservare all'accesso dall'esterno;
 - b) i requisiti per l'accesso e le tipologie di selezione;
 - c) le competenze e ambiti di responsabilità delle commissioni esaminatrici;
 - d) le funzioni e le posizioni per le quali non si può prescindere dalla cittadinanza italiana e i requisiti indispensabili per l'accesso dei cittadini degli stati membri dell'Unione Europea e degli altri stati esteri.
2. Le procedure selettive si dividono in :
 - a) procedure per l'accesso dall'esterno;
 - b) procedure rivolte al personale dell'Ente.
3. Per la Regione Emilia-Romagna le disposizioni del presente regolamento si applicano anche alle procedure selettive per assunzioni con contratto di formazione e lavoro.
4. Tutte le procedure selettive si svolgono con modalità, disciplinate nei bandi, che garantiscano imparzialità e trasparenza e assicurino economicità e celerità di espletamento.
5. Alle procedure selettive pubbliche si applicano le vigenti normative statali in materia di riserve di posti per particolari categorie di soggetti, ferma restando la riserva per il personale dell'Ente di cui all'art. 5 del presente regolamento.
6. Le procedure sono uniche per la copertura di posizioni vacanti negli organici del personale della Giunta e del Consiglio; le selezioni sono indette dal Direttore generale competente in materia di personale presso la Giunta, previa intesa con il Direttore generale del Consiglio. Qualora si rendesse necessario provvedere alla copertura di posizioni vacanti in uno solo dei due organici, le procedure saranno espletate dai Dirigenti e dalle strutture di competenza.
7. Le procedure selettive sono pubblicizzate sul Bollettino Ufficiale e sul sito internet dell'Ente. La Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza del Consiglio possono prevedere ulteriori e aggiuntive forme di pubblicizzazione in relazione alla complessità delle procedure e alle caratteristiche delle posizioni da coprire o alla prevedibile difficoltà di reperire le professionalità ricercate. La direttiva di cui al comma 2 dell'art. 15 della L.R. 43 del 2001 disciplina modalità per garantire adeguata informazione ai collaboratori regionali relativamente alle procedure selettive per la progressione verticale.

8. Il presente regolamento e la direttiva di cui al comma 2 dell'art. 15 della L.R. 43 del 2001 si applicano anche agli Enti pubblici non economici dipendenti dalla Regione che non hanno un'autonoma potestà regolamentare in materia. I provvedimenti relativi sono adottati secondo le competenze previste dai rispettivi ordinamenti.
9. Sono fatte salve le eventuali diverse disposizioni contrattuali nelle materie oggetto di contrattazione collettiva.
10. L'accesso alle posizioni lavorative dell'area non dirigenziale, mediante le procedure selettive di cui al comma 2 comporta la classificazione nella posizione economica iniziale dei profili professionali di categoria B C e D; per la Regione, l'accesso alla categoria B avviene nei profili di posizione economica iniziale B3.

Art. 2

Pianificazione delle procedure selettive e relativi criteri

1. La Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza del Consiglio adottano il piano delle procedure selettive a seguito della programmazione dei fabbisogni professionali di cui all'art.11 della L.R. 43 del 2001, tenuto conto degli esiti dei processi di mobilità interna.
2. Il piano di cui al comma 1 è adottato nel rispetto dei seguenti criteri:
 - a) una percentuale, stabilita in ragione dei fabbisogni professionali dell'Ente, compresa tra il 40% ed il 60% delle posizioni lavorative da coprire, relativamente a ciascuna categoria, è riservata all'accesso dall'esterno, ai sensi della lett. a) del comma 1 dell'art. 15 della L.R. 43 del 2001; la percentuale minima per la qualifica unica dirigenziale è fissata al 50%; l'eventuale arrotondamento è effettuato all'unità superiore;
 - b) nel rispetto delle percentuali di cui alla lettera precedente, il piano può prevedere la copertura fino al 100 % delle posizioni lavorative mediante procedura selettiva pubblica ovvero mediante procedura selettiva per la progressione verticale nel caso di professionalità acquisibili esclusivamente dall'interno, individuate anche tramite l'Osservatorio delle Competenze istituito ai sensi dell'art. 3 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dell'Ente Regione Emilia-Romagna 1998-01;
 - c) l'acquisizione di personale da graduatorie valide di procedure selettive già espletate è da computarsi nella quota relativa all'accesso dall'esterno nel caso di procedure selettive pubbliche e nella quota relativa all'accesso dall'interno nel caso di procedure selettive per la progressione verticale;
 - d) non può essere prevista una procedura per la progressione verticale se, per la medesima posizione lavorativa, sia prevista una procedura selettiva pubblica con l'applicazione della riserva di cui all'art. 5;
 - e) la copertura di una sola posizione vacante, nell'ambito della stessa categoria o della qualifica unica dirigenziale, avviene mediante procedura selettiva pubblica.

3. Se in esito a procedure selettive per la progressione verticale non si perviene alla copertura di tutte le posizioni lavorative messe a selezione, le posizioni residue sono coperte tramite procedura selettiva pubblica.
4. La procedura selettiva per la stipula di contratti di formazione e lavoro può prevedere l'attivazione di un numero di contratti fino al 40% superiore al numero delle posizioni lavorative per le quali è prevista tale modalità di accesso.
5. Fino alla conclusione delle procedure selettive previste nel previgente piano, non potrà essere predisposto un nuovo piano delle procedure selettive, relativamente a posizioni lavorative di analogo profilo professionale ed ambito di attività.
6. Gli Enti pubblici non economici dipendenti dalla Regione devono riservare all'accesso dall'esterno una percentuale pari ad almeno il 40% delle posizioni lavorative da coprire, relativamente a ciascuna categoria, con arrotondamento all'unità superiore. Per la copertura di una sola posizione vacante, nell'ambito della stessa categoria, gli Enti possono esperire, tenuto conto delle caratteristiche della posizione lavorativa, una procedura selettiva pubblica o una procedura selettiva per la progressione verticale; è fatto salvo l'obbligo di alternare la modalità di accesso prescelta con la procedura, successivamente pianificata, per la copertura di una sola posizione classificata nella stessa categoria.

Titolo II
TIPOLOGIE DI SELEZIONE

Capo I
DISPOSIZIONI COMUNI

Art. 3
Principi

1. Le procedure selettive del comma 2 dell'art. 1, possono svolgersi:
 - a) per esami;
 - b) per titoli, la cui valutazione può comprendere titoli di studio, titoli di servizio, esperienze lavorative, curricula;
 - c) per titoli ed esami;
 - d) per corso-selezione.
2. L'accesso alla qualifica unica dirigenziale avviene esclusivamente a seguito di procedura selettiva per esami o per titoli ed esami.
3. Le procedure selettive possono prevedere lo svolgimento di una delle seguenti prove di esame ovvero una combinazione delle stesse:
 - a) prova scritta con contenuto teorico o pratico-attitudinale, predisposta anche in forma di test, quesiti, elaborazioni grafiche, da espletare anche mediante utilizzo di computer;
 - b) prova tecnica o pratico-attitudinale;
 - c) prova orale o colloquio.
4. Le procedure selettive pubbliche per la copertura di posizioni vacanti nelle categorie C, D e nella qualifica unica dirigenziale, avuto a riferimento le caratteristiche del profilo o della posizione lavorativa da coprire, devono prevedere l'accertamento delle conoscenze informatiche relativamente alle apparecchiature ed applicazioni più diffuse nell'Ente e di almeno una lingua straniera, nonché l'accertamento della conoscenza della lingua italiana per i cittadini non italiani, secondo i criteri stabiliti nella direttiva del comma 2 dell'art. 15 della L.R. 43 del 2001.
5. Le procedure selettive possono prevedere forme di preselezione predisposte, anche da soggetti specializzati in selezione del personale, secondo i criteri stabiliti nella direttiva del comma 2 dell'art. 15 della L.R. 43 del 2001.
6. Le procedure selettive devono consentire una adeguata valorizzazione delle esperienze lavorative e formative maturate presso l'Ente, nel rispetto dei criteri stabiliti nella direttiva del comma 2 dell'art. 15 della L.R. 43 del 2001.

Capo II
**PROCEDURE SELETTIVE PUBBLICHE PER L'ACCESSO A
POSIZIONI LAVORATIVE DELL'AREA NON DIRIGENZIALE**

Art. 4
Requisiti generali per l'accesso

1. Possono accedere agli organici regionali coloro che non sono incorsi in alcuna causa di impedimento all'accesso al pubblico impiego e che sono in possesso dei seguenti requisiti generali:
 - a) per i cittadini degli stati non appartenenti all'Unione Europea, essere in regola con le vigenti norme in materia di soggiorno nel territorio italiano;
 - b) idoneità fisica all'impiego; il bando può indicare eventuali incompatibilità alla copertura di specifiche posizioni lavorative;
 - c) non essere stati licenziati per motivi disciplinari dall'Ente;
 - d) aver raggiunto la maggiore età e non aver raggiunto il limite massimo previsto per il collocamento a riposo d'ufficio;
 - e) essere in possesso dei seguenti titoli di studio:
 1. per l'accesso alla categoria B, profilo di posizione economica iniziale B3: scuola dell'obbligo ed eventuale requisito professionale;
 2. per l'accesso alla cat. C: diploma di maturità;
 3. per l'accesso alla cat. D: diploma universitario di primo livello o laurea di primo livello o laurea specialistica; eventuale abilitazione professionale.
2. I candidati che non hanno cittadinanza italiana devono possedere un'adeguata conoscenza della lingua italiana; tale requisito è accertato nel corso della prove.
3. I candidati che hanno conseguito titoli di studio presso istituti esteri devono essere in possesso del provvedimento di riconoscimento o di equiparazione previsto dalla vigente normativa.
4. Se la posizione lavorativa lo richiede, la procedura selettiva può prevedere il possesso di ulteriori requisiti.
5. Tutti i requisiti, devono essere posseduti alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda di ammissione stabilito nel bando e permanere al momento dell'assunzione. Relativamente al requisito di cui al comma 3, il bando potrà stabilire un diverso termine prima del quale non potranno svolgersi le prove. In tal caso il candidato dovrà aver presentato presso la competente Autorità, alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda di ammissione, l'istanza per il riconoscimento o l'equiparazione previsti dalla vigente normativa.
6. L'Amministrazione verifica il possesso dei requisiti generali previsti per l'accesso, relativamente ai candidati iscritti o avviati dal competente ufficio per il collocamento, al momento dell'assunzione.
7. Nelle procedure per assunzioni di personale disabile, l'accertamento della permanenza dello stato di invalidità e l'idoneità fisica alle mansioni è effettuato dalla competente commissione medica. Nelle more dell'accertamento dello stato di invalidità, l'Amministrazione, nel caso in cui intenda comunque procedere all'assunzione, richiede la certificazione di idoneità fisica all'impiego.

8. Possono essere assunti con contratto di formazione e lavoro coloro che sono in possesso dei requisiti generali previsti dai commi precedenti, oltre ai requisiti specifici previsti dalla vigente normativa.

Art. 5

Riserva per il personale dell'Ente

1. Nelle procedure selettive pubbliche, fatto salvo il rispetto del limite di cui alla lettera a), comma 2 dell'art. 2, può essere prevista la riserva di posti per il personale dipendente dell'Ente con contratto a tempo indeterminato, in misura non superiore al 50% delle posizioni messe a selezione.
2. Per l'applicazione della riserva il personale dell'Ente, oltre al possesso dei requisiti generali previsti all'articolo precedente, alla data di scadenza indicata nel bando, deve essere classificato nella categoria immediatamente inferiore a quella della posizione lavorativa oggetto della selezione e deve aver maturato, nella stessa categoria, un'anzianità di servizio a tempo indeterminato presso l'Ente, di almeno due anni; per l'accesso ai profili di posizione economica iniziale D3, detta anzianità è maturata nei profili di posizione economica iniziale D1.
3. La riserva opera sul numero delle posizioni messe a selezione, con arrotondamento all'unità superiore ed è esclusa in caso di procedura selettiva per la copertura di un'unica posizione vacante.

Art. 6

Trasformazione del rapporto di lavoro avviato con contratto di formazione lavoro

1. Il contratto di formazione lavoro è trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato al verificarsi delle seguenti condizioni:
 - a) avvenuta programmazione di fabbisogni professionali analoghi a quelli oggetto del contratto di formazione e lavoro;
 - b) completamento e valutazione positiva del percorso formativo previsto;
 - c) valutazione positiva del Responsabile della struttura di assegnazione in merito ai risultati professionali ed alle attitudini dimostrate nel corso del rapporto di lavoro.
2. A seguito della trasformazione del contratto di formazione e lavoro in contratto di lavoro a tempo indeterminato, il dipendente non effettua il periodo di prova.

Capo III

PROCEDURE SELETTIVE PER LA PROGRESSIONE VERTICALE

Art. 7

Finalità ed ambito di applicazione

1. La procedura selettiva per la progressione verticale nelle categorie B, C e D, per la copertura delle posizioni lavorative vacanti non riservate all'accesso dall'esterno, è finalizzata a verificare le competenze e le attitudini nonché a valorizzare la professionalità e l'esperienza maturata dal personale dipendente dell'ente con contratto a tempo indeterminato. A tal fine possono essere utilizzate le informazioni disponibili nell'ambito dell'Osservatorio delle Competenze dell'Ente.

Art. 8
Requisiti generali

1. Partecipa alle procedure selettive per la progressione verticale il personale dipendente dell'Ente assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno e, limitatamente alle categorie C e D, dei seguenti ulteriori requisiti:
 - a) per l'accesso alle posizioni lavorative di categoria C e D, profili di posizione economica iniziale D1: essere classificato nella categoria sottostante da almeno due anni;
 - b) per l'accesso alle posizioni lavorative di categoria D, profili di posizione economica iniziale D3: essere classificato nella categoria D, profili di posizione economica iniziale D1 da almeno due anni ovvero nella categoria C da almeno quattro anni ovvero essere classificati nella categoria D ed avere maturato complessivamente nelle categorie C e D un'anzianità di almeno quattro anni.
2. L'anzianità di servizio prevista nel comma 1 deve essere maturata con contratto di lavoro a tempo indeterminato presso l'Ente.
3. Le procedure selettive possono prevedere la partecipazione di dipendenti in possesso del titolo di studio di grado immediatamente inferiore a quello previsto per l'accesso dall'esterno a condizione che abbiano maturato un'ulteriore anzianità di servizio a tempo indeterminato presso Pubbliche Amministrazioni come segue:
 - a) per l'accesso a posizioni lavorative di categoria C:
 - 1) tre anni nella categoria B; ovvero
 - 2) sei anni nelle due categorie sottostanti;
 - b) per l'accesso a posizioni lavorative di categoria D, profili di posizione economica iniziale D1:
 - 1) quattro anni nella categoria C ; ovvero
 - 2) nove anni nelle due categorie sottostanti.
4. L'anzianità di servizio prevista alle lettere a) 1) e b) 1) del comma 3 può essere maturata anche con contratto di lavoro a tempo determinato, presso l'Ente, nella stessa categoria o superiore delle posizioni messe a selezione.
5. Nel caso di cui alla lettera b) del comma 3, il candidato che non sia in possesso del titolo di studio immediatamente inferiore a quello previsto per l'accesso dall'esterno, fermo restando il possesso del requisito della scuola dell'obbligo e

dell'anzianità ivi prevista, può richiedere l'accertamento delle competenze di base relative alla posizione oggetto della selezione qualora abbia maturato un'anzianità di servizio a tempo indeterminato presso Pubbliche Amministrazioni di ulteriori 10 anni. Le procedure selettive preciseranno oggetto e modalità di svolgimento dell'accertamento.

6. La deroga di cui al comma 3 non è ammessa se, per la copertura della posizione lavorativa messa a selezione, è richiesto il possesso di uno specifico titolo di studio o abilitazione.
7. In relazione alle caratteristiche delle posizioni lavorative oggetto delle procedure possono essere stabiliti gli ulteriori requisiti culturali e professionali da richiedersi ai candidati, anche valorizzando l'esperienza maturata almeno negli ultimi due anni in posizioni lavorative formalizzate come propedeutiche.
8. Tutti i requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione.

CAPO IV PROCEDURE SELETTIVE PER L'ACCESSO A POSIZIONI DIRIGENZIALI

Art. 9 *Finalità e requisiti*

1. La procedura selettiva pubblica per la copertura di posizioni della qualifica unica dirigenziale è finalizzata a verificare e valorizzare prioritariamente le conoscenze e le competenze tecniche e manageriali, nonché le attitudini e le potenzialità possedute dai candidati.
2. Possono accedere agli organici regionali nella qualifica dirigenziale coloro che sono in possesso dei requisiti generali di cui al precedente articolo 4 lett. b), c), d), e), f) e dei seguenti requisiti specifici:
 - a) cittadinanza italiana;
 - b) laurea;
 - c) 5 anni di esperienza in Amministrazioni Pubbliche nelle categorie cui si accede con laurea oppure in Enti, Aziende pubbliche o private in qualifica immediatamente inferiore alla dirigenza o apicale dell'area non dirigenziale.
3. Gli italiani non appartenenti alla Repubblica, salvo contrarie disposizioni di legge, sono equiparati ai cittadini italiani.
4. Nel rispetto della percentuale prevista dall'art. 2, comma 2, lettera a) possono essere bandite procedure selettive rivolte ai dipendenti dell'Ente assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, classificati in categoria D da almeno due anni, in possesso di tutti i requisiti previsti al comma 2 del presente articolo.
5. La Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza del Consiglio possono prevedere il possesso di ulteriori requisiti.

Titolo III
COMPETENZE ED AMBITI DI RESPONSABILITA'
DELLE COMMISSIONI ESAMINATRICI

Art.10
Disposizioni generali

1. La commissione esaminatrice è costituita per ciascuna procedura selettiva con le modalità precisate nella direttiva di cui al comma 2 dell'art.15 della L.R. n. 43/01. E' formata da esperti di provata competenza in possesso di professionalità adeguata in relazione alla posizione messa a selezione; può essere integrata da uno o più esperti in lingua straniera, informatica o in tecniche di selezione e valutazione del personale. Nello stesso provvedimento costitutivo è individuato il soggetto che svolge le funzioni di segretario.
2. La commissione deve essere costituita nel rispetto delle pari opportunità, salvo motivata impossibilità, da esplicitarsi nel provvedimento di nomina.

Art.11
Competenze e responsabilita'

1. La commissione opera secondo criteri di imparzialità e correttezza. I componenti e il segretario sono tenuti a garantire la riservatezza sulle operazioni effettuate e sulle decisioni adottate.
2. La commissione, quale organo collegiale perfetto, opera con la contestuale presenza di tutti i componenti, assume le decisioni a maggioranza assoluta. E' esclusa la possibilità da parte dei componenti di astenersi. In caso di parità prevale il voto del Presidente.
3. Ogni seduta della commissione deve essere verbalizzata. Ciascun commissario può chiedere la verbalizzazione di eventuali osservazioni. I componenti e il segretario sottoscrivono il verbale e in caso di persistente rifiuto alla sottoscrizione, il Presidente ne dà atto e informa immediatamente il Responsabile del procedimento.
4. E' ammessa l'assenza temporanea di uno dei commissari nello svolgimento di attività che non comportano decisioni o valutazioni, ovvero durante le prove scritte. Dell'assenza temporanea deve essere fatta menzione nel verbale.
5. Il Presidente convoca la commissione, ne coordina i lavori e svolge un'attività di impulso.
6. Il segretario redige i verbali delle sedute della Commissione; è responsabile della custodia degli atti della procedura e provvede alle convocazioni ed alle comunicazioni, in conformità alle indicazioni impartite dal Presidente.

7. Gli esperti aggiunti hanno le medesime responsabilità degli altri membri della commissione limitatamente ai giudizi da esprimere nella materia di loro competenza.
8. L'amministrazione provvede alla redazione del bando anche avvalendosi degli esperti nominati membri della commissione.

*Art. 12
Incompatibilita'*

1. I membri della commissione non devono essere componenti degli organi di direzione politica dell'Ente, non devono ricoprire cariche politiche, essere rappresentanti sindacali in qualità di dirigenti o componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali, né dalle associazioni professionali. L'assenza di incompatibilità dev'essere dichiarata dall'interessato prima della nomina.
2. Costituiscono cause di incompatibilità allo svolgimento della funzione di commissario il trovarsi in una delle seguenti situazioni nei confronti dei commissari o dei candidati:
 - a) grave inimicizia;
 - b) l'essere coniuge o convivente;
 - c) l'essere unito da vincolo di parentela o affinità fino al 4° grado compreso;
 - d) ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza avuto a riferimento le cause di astensione di cui all'art. 51 del codice di procedura civile.
3. I membri della commissione che successivamente alla nomina si trovino in una delle situazioni di incompatibilità previste ai commi precedenti hanno l'obbligo di dimettersi.

*Art. 13
Decadenza e dimissioni*

1. E' causa di decadenza dall'incarico di membro della commissione il verificarsi di una delle seguenti situazioni:
 - a) incompatibilità previste dall'articolo precedente, comma 1 e comma 2 lettere b) e c);
 - b) l'assenza ingiustificata da una o più sedute della commissione;
 - c) la sospensione dal servizio in esito a procedimento disciplinare o a causa di procedimento penale, ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente;
 - d) il mancato rispetto degli obblighi e doveri inerenti ai lavori della commissione.
2. Le dimissioni dalla nomina di membro della commissione o di segretario sono ammesse solo per giustificato motivo.

3. La decadenza è pronunciata con provvedimento dal soggetto competente ai sensi della direttiva di cui al comma 2 dell'art. 15 della L.R. 43 del 2001.

Art. 14
Sostituzioni

1. In caso di dimissioni o di decadenza di un membro della commissione, il Responsabile del procedimento provvede alla sostituzione con il supplente individuato nell'atto di nomina.
2. In mancanza di nomina del supplente viene ripetuta la procedura prevista per l'individuazione del componente effettivo. L'attività della Commissione resta sospesa per il tempo necessario ad effettuare la sostituzione. Tutte le operazioni espletate in precedenza conservano validità
3. In caso di impedimento del segretario verificatosi durante lo svolgimento di una prova o di una seduta della commissione o in un momento immediatamente precedente, tale da non consentire la sua tempestiva sostituzione, il Presidente assegna le funzioni ad uno dei componenti che provvede alla verbalizzazione ed alla custodia degli atti.

Titolo IV
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 15
Norma transitoria

1. In fase di prima applicazione del presente regolamento le procedure selettive per la progressione verticale per la copertura di posizioni di categoria B, profili di posizione economica iniziale B3, in attuazione di quanto previsto nel Contratto Collettivo Integrativo Decentrato "Ponte 2002" sottoscritto in data 2 luglio 2002, non soggiacciono ai limiti della lett. a) del comma 2 dell'art. 2.

Art. 16
Abrogazioni

1. Il Regolamento regionale del 7 aprile 1995, n. 24 recante "Accesso agli organici regionali e procedure di concorso. Attuazione dell'art.3, L.R. 4 agosto 1994, n.31" è abrogato.