

<p style="text-align: center;">REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE COMPARATIVE PER LE PROGRESSIONI VERTICALI TRA AREE (ART. 52, C. 1-BIS, D.LGS. N. 165/2001)</p>
--

1. Oggetto e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento, in conformità a quanto disposto dall'art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001, al fine di valorizzare le professionalità interne, disciplina le procedure comparative per la progressione verticale tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.
2. Il numero dei posti per tali procedure comparative è individuato dalla Giunta comunale nel piano triennale dei fabbisogni di personale.
3. Le norme contenute nel presente regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di selezione di cui al successivo art. 6.

2. Requisiti per la partecipazione alla procedura comparativa

1. I requisiti di cui i candidati devono essere in possesso sono individuati, per ciascuno dei posti destinati alla progressione verticale, dalla presente disciplina e saranno specificati nei singoli avvisi di selezione.
2. Possono partecipare alle procedure comparative i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso l'ente in possesso, entro il termine di scadenza di presentazione della domanda, dei seguenti requisiti:
 - a. essere inquadrati, per un periodo di almeno 36 mesi, nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione:
 - per la cat. A: inquadramento nella cat. giuridica A;
 - per la cat. C: inquadramento nella cat. giuridica B;
 - per la cat. D: inquadramento nella cat. giuridica C;
 - b. essere in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno per il profilo per il quale è indetta la selezione e precisamente:
 - 1) licenza di scuola media inferiore, per i dipendenti inquadrati nella categoria giuridica A che vogliono partecipare alle procedure di progressione verticale per accedere alla categoria giuridica B;
 - 2) diploma di scuola secondaria superiore, per i dipendenti inquadrati nella categoria giuridica B che vogliono partecipare alle procedure di progressione verticale per accedere alla categoria giuridica C;
 - 3) diploma di laurea del previgente ordinamento universitario, laurea triennale, laurea specialistica o laurea magistrale, per i dipendenti inquadrati nella categoria giuridica C che vogliono partecipare alle procedure di progressione verticale per accedere alla categoria giuridica D.
 - c. non aver subito provvedimenti disciplinari nei due anni precedenti a quello nel quale è indetta la procedura.

3. Procedura comparativa.

1. La procedura comparativa intende valutare per ciascun candidato:
 - a. la *performance* individuale nel triennio precedente la selezione (la *performance* deve essere comunque positiva).

- b. il possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso.
- c. il numero e la tipologia di incarichi rivestiti dal candidato nell'ente e fuori.
2. Il punteggio massimo complessivo dato dalla somma delle valutazioni di cui ai punti a), b) e c) precedenti è pari a 50 punti.
3. Il punteggio massimo complessivo riservato alla valutazione positiva della *performance* (a) conseguita dal candidato nel triennio precedente la selezione (media delle tre valutazioni), è di 15 punti, ripartiti come segue:
- valutazione fino a 60 punti = punti 0;
 - valutazione da 61 a 70 = punti 3;
 - valutazione da 71 a 80 = punti 6;
 - valutazione da 81 a 90 = punti 9;
 - valutazione da 91 a 95 = punti 12;
 - valutazione 96 a 100 = punti 15.
4. Il punteggio massimo complessivo riservato alla valutazione di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso (b) è di 25 punti. La valutazione dei titoli è effettuata dalla Commissione esaminatrice sulla base dei seguenti criteri generali:
- B.1 - servizio prestato nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione, o in inquadramento giuridico equivalente, alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione. Sono valutabili le frazioni di anno in ragione mensile, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni o frazioni superiori a 15 giorni: punti 1 per ogni anno di servizio, fino ad un massimo di punti 5,00;
 - B.2 - possesso di ulteriori titoli di studio attinenti al profilo oggetto di selezione, anche di grado superiore al titolo di studio necessario per l'ammissione, abilitazioni professionali e titoli di perfezionamento attinenti al profilo professionale, conseguiti presso enti statali, regionali o legalmente riconosciuti: fino ad un massimo di punti 20,00;
5. Il punteggio massimo complessivo riservato alla valutazione degli incarichi svolti dal candidato (c) è di 10 punti. La valutazione degli incarichi è effettuata dalla Commissione esaminatrice sulla base dei seguenti criteri generali:
- C.1 - Competenze professionali maturate attraverso attività lavorative in ambiti/settori di intervento attinenti al profilo professionale, pubblicazioni e incarichi in ambiti attinenti al profilo professionale, corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti al profilo professionale, svolti nell'ultimo quinquennio e validamente conclusi in base agli atti di regolazione del singolo intervento formativo, che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, fino ad un massimo di punti 8,00;
 - C.2 - incarichi attinenti al profilo professionale non valutati nelle tipologie precedenti: fino ad un massimo di punti 2,00

4. Commissione esaminatrice

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione esaminatrice formata da tre componenti, nominata dal Dirigente/Responsabile del servizio personale, in conformità a quanto previsto dal presente regolamento (e in particolare dall'art. 3), nonché dalla vigente disciplina sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e norme sul reclutamento del personale.
2. La Commissione di cui sopra sarà presieduta dal Segretario comunale.

5. Avviso di selezione

- 1.** Ogni ulteriore disposizione di dettaglio relativa alla procedura comparativa e alle comunicazioni rivolte ai candidati sarà contenuta nell'apposito avviso approvato con determinazione del Dirigente/Responsabile del servizio personale.
- 2.** L'Amministrazione può riservarsi, per motivate esigenze e con apposito provvedimento, di modificare, prorogare i termini o revocare l'avviso di selezione.

6. Graduatoria

- 1.** La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, sommando i punteggi riportati nella valutazione della performance, dei titoli e degli incarichi.
- 2.** In caso di parità, costituirà titolo di preferenza la maggior anzianità di servizio presso l'ente e, in subordine, la maggior anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione. In caso di ulteriore parità, costituirà titolo di preferenza la maggior età anagrafica.
- 3.** Le graduatorie hanno valore solo per la procedura di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento, a esclusione di contestuale rinuncia del vincitore.

7. Rinvio

- 1.** Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste dal C.C.N.L. in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni verticali.

8. Entrata in vigore

- 1.** Il presente regolamento entra in vigore con l'esecutività della deliberazione di Giunta comunale che lo approva.