Comune di Roccaforte del Greco

Città Metropolitana di Reggio Calabria

Piazza Sgrò, 1 – 89060
PEC: protocollo.roccafortedelgreco@asmepec.it TEL: 0965/722912
www.comune.roccafortedelgreco.rc.it
C.F. 80002370809

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE COMPARATIVE PER LE PROGRESSIONI VERTICALI TRA AREE (ART. 52, C. 1-BIS, D.LGS. N. 165/2001).

(approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 29/07/2022 e modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 07/12/2022)

Articolo 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, comunque non superiore al 50% dei posti complessivi per ciascuna area, è individuato dalla Giunta comunale nel piano triennale dei fabbisogni e nelle sue successive modifiche.
3. Alle procedure comparative possono partecipare i dipendenti in servizio di ruolo assunti dall'Ente locale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, destinatari del CCNL Funzioni locali, appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione.

Articolo 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 il Comune di Roccaforte in possesso, entro il termine di scadenza di presentazione della domanda, dei seguenti requisiti:

- anzianità minima di 36 mesi nella categoria immediatamente inferiore;
- assenza di provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio antecedente il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione;
- possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno al posto oggetto di selezione.

Articolo 3. Procedura comparativa

1. La procedura selettiva comparativa è basata sui seguenti parametri:
a) valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio;
b) possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
c) numero e tipologia degli incarichi rivestiti.
2. Il punteggio massimo complessivo dato dalla somma delle valutazioni di cui alle lettere a), b) e c) precedenti è pari a 100 punti.
3. Per ciascuno dei parametri di cui al comma 1 sono attribuiti i punteggi di seguito specificati:

a) Per il parametro di cui alla lettera a) è attribuito un punteggio massimo di 35 punti.

La valutazione positiva conseguita dal dipendente è calcolata come media aritmetica delle valutazioni degli ultimi tre anni di servizio, valutati antecedentemente al termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, per le performance raggiunte in un posto di categoria immediatamente inferiore a quello oggetto della selezione. La valutazione così calcolata determina l'attribuzione dei seguenti punteggi:

- valutazione compresa tra lo 0% e il 59% del punteggio massimo attribuibile = punti 7;

- valutazione compresa tra il 60% e il 69% del punteggio massimo attribuibile = punti 14;

- valutazione compresa tra il 70% e il 79% del punteggio massimo attribuibile = punti 21;

- valutazione compresa tra il 80% e il 89% del punteggio massimo attribuibile = punti 28;

- valutazione compresa tra il 90% e il 100% del punteggio massimo attribuibile = punti 35.

Per punteggio massimo attribuibile si intende il punteggio relativo alla somma delle singole voci di cui è composta la scheda di valutazione del sistema di misurazione e valutazione della performance ovvero, qualora per cause non imputabili al dipendente risulti assente la valutazione relativamente a una o più voci della suddetta scheda, il punteggio relativo alle sole voci valutabili.

b) Per il parametro di cui alla lettera b) è attribuito un punteggio massimo di 30 punti.

Il possesso di titoli o competenze professionali attinenti alla qualifica professionale/profilo ovvero di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno è valutato come segue:

b.1) Le attività di formazione non obbligatorie, attinenti alla qualifica professionale/profilo, erogate direttamente dal Comune ovvero da agenzie formative, istituti di formazione pubblici o privati riconosciuti, concluse con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, svolte nell'ultimo quinquennio, consente il riconoscimento di un punteggio massimo di 10 punti in base al numero di ore di formazione svolte:

Posti cat. B	**PUNTI**	**Posti cat. C**	**PUNTI**	**Posti cat. D**	**PUNTI**
da 20 a 39 ore	2	da 20 a 39 ore	2	da 20 a 39 ore	2
da 40 a 59 ore	5	da 40 a 59 ore	5	da 40 a 59 ore	5
da 60 a 79 ore	7	da 60 a 79 ore	7	da 60 a 79 ore	7
da 80 ore ed oltre	10	da 80 ore ed oltre	10	da 80 ore ed oltre	10

b.2) Il possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno e/o attinenti alla qualifica professionale/profilo consente il riconoscimento di un punteggio massimo di punti 15:

Posti cat. B	**PUNTI**	**Posti cat. C**	**PUNTI**	**Posti cat. D**	**PUNTI**
diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado	5	laurea triennale	2	seconda laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario	4
abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale	5	laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario	3	dottorato di ricerca (DR), master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004) *(uno solo valutabile)*	5
laurea triennale	5	dottorato di ricerca (DR), master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004) *(uno solo valutabile)*	5	abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente alla qualifica professionale-profilo	6

		abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente alla qualifica professionale-profilo	5		

b.3) Le competenze professionali maturate attraverso attività lavorative in enti/organizzazioni/aziende pubblici o privati in cui il candidato ha assunto posizioni o incarichi di responsabilità e gestione autonoma di risorse finanziarie e di personale, attinenti alla qualifica professionale/profilo consentono il riconoscimento di 1 punto per ogni anno di svolgimento dell'incarico, fino ad un massimo di punti 5.

c) Per il parametro di cui alla lettera c) è attribuito un punteggio massimo di 35 punti.

Gli incarichi rivestiti di cui tenere conto sono quelli riportati nella tabella seguente e consentono l'attribuzione dei punteggi come di seguito riportati:

Posti cat. B	**PUNTI**	**Posti cat. C**	**PUNTI**	**Posti cat. D**	**PUNTI**
Incarichi comportanti assunzione di specifiche responsabilità rientranti nelle mansioni della categoria di appartenenza del candidato	5 (max 15 punti)	Assegnatario di beni Agente contabile	3	Economo	2
		Economo	4	Delega funzioni stato civile/anagrafe	4
Incarichi comportanti assunzione di specifiche responsabilità a seguito di conferimento di mansioni superiori	5 (max 20 punti)	Delega funzioni stato civile/anagrafe	5	Delega funzioni elettorale	4
		Delega funzioni elettorale	5	RUP	2 per ogni incarico (max 10 punti)
		Responsabile procedimento o entrata	3 per ogni procedimento (max 18 punti)	Responsabile procedimento o entrata	2 per ogni incarico (max 10 punti)
				Responsabile P.O.	1 per ogni anno di incarico (max 5 punti)

Articolo 4. Valutazione dei candidati

1. Il responsabile del procedimento in materia di procedure comparative per le progressioni verticali è il segretario comunale.
2. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione esaminatrice formata da tre componenti, nominata e presieduta dal segretario comunale e costituita da due dipendenti, anche di altri enti, in possesso almeno della qualifica pari a quella messa a selezione.

Articolo 4-bis. Avviso di selezione

1. L'avviso di selezione contiene ogni ulteriore disposizione di dettaglio relativa alla procedura comparativa e alle comunicazioni rivolte ai candidati.

2. L'avviso è pubblicato per la durata di almeno dieci giorni all'albo pretorio comunale e nel sito internet istituzionale dell'Ente.

3. L'Amministrazione può riservarsi, per motivate esigenze e con apposito provvedimento, di modificare, prorogare i termini o revocare l'avviso di selezione.

4. L'eventuale atto di riapertura dei termini viene adottato dopo la scadenza dell'avviso originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande e deve essere motivato.

5. Il provvedimento di riapertura dei termini va pubblicato con le stesse modalità dell'avviso precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.

Articolo 5. Graduatoria finale

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato. I candidati utilmente collocati nelle graduatorie sono dichiarati vincitori nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione.

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. I vincitori sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dal C.C.N.L. del Comparto Funzioni locali vigente.

4. 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.

Articolo 6. Rinvio

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia alla vigente disciplina dell'ordinamento degli uffici e servizi e alle norme sul reclutamento del personale di questo ente, in quanto applicabili e compatibili.

Articolo 7. Entrata in vigore

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