



COMUNE DI ELMAS

Città Metropolitana di Cagliari

**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 della Giunta comunale n. 193 del 20/12/2022

INDICE

1. Oggetto e ambito di applicazione
2. Requisiti per la partecipazione alla procedura comparativa
3. Fasi della procedura comparativa
4. Avviso di selezione
5. Istruttoria ed ammissione delle domande
6. Commissione esaminatrice
7. Procedura comparativa
8. Procedimento valutativo e nomina vincitore
9. Rinvio
10. Entrata in vigore

Art. 1.
Oggetto e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina le procedure di valutazione comparative per la progressione tra le diverse categorie, riservate al solo personale di ruolo del Comune di Elmas, attuabili ai sensi di quanto dispone il Decreto legge n. 80/2021, nel testo convertito in Legge n. 113/2021, e segnatamente in virtù di quanto dispone l'art. 3, comma 1, che ha innovato l'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001.
2. In virtù di quanto dispone la normativa citata, fatta salva la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra qualifiche diverse, negli Enti Locali, avvengono tramite procedure comparative, basate su specifici elementi di valutazione.
3. Nel presente regolamento sono dettagliati i requisiti di ammissione alle procedure comparative, il sistema di valutazione ed il procedimento di esperimento valutativo, che costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di selezione di cui al successivo art. 6.
4. Le procedure in argomento sono finalizzate a valorizzare professionalmente le risorse umane dell'Ente, già formate e funzionalmente adeguate a ricoprire un ruolo superiore, in coerenza con la previsione del fabbisogno triennale di personale, in cui mutano le responsabilità, le relazioni, la complessità e il contenuto delle prestazioni.
5. La Giunta Comunale può individuare, in sede di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale, i posti da coprire mediante procedure comparative, riservate interamente al personale di ruolo, assunto con contratto a tempo indeterminato ed in possesso dei requisiti specifici. Il numero di posti per le suddette procedure comparative non può superare il tetto percentuale indicato dalle norme nel tempo vigenti, calcolato sui posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria professionale.
6. Il personale riclassificato nella categoria immediatamente superiore, a seguito delle procedure comparative di cui al presente regolamento, non è soggetto al periodo di prova.

Art. 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 progressioni verticali di cui al D.L. 80/2021, per il passaggio alla categoria superiore, i dipendenti in servizio di ruolo assunti dal Comune di Elmas, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato al momento dell'indizione della procedura comparativa, destinatari dei C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali ed appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo e al posto oggetto di selezione.
3. Il/la dipendente che partecipa alle procedure selettive verticali indette dal Comune di Elmas deve essere in possesso, entro il termine di scadenza di presentazione della domanda, dei seguenti requisiti:
 - a) essere inquadrati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione:
 - per la cat. B1: inquadramento nella Cat. Giuridica A;
 - per la Cat. B3: inquadramento nella Cat. Giuridica B1;
 - per la Cat. C: inquadramento nella Cat. giuridica B3;
 - 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;
I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno sono i seguenti:
 - *Categoria B1*: Licenza di Scuola dell'Obbligo
 - *categoria B3*: Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale) ad indirizzo amministrativo o tecnico;
 - *categoria C*: Diploma di scuola secondaria di 2° grado di durata quinquennale o titolo equipollente;
 - *categoria D*: laurea triennale (L) o diploma di laurea vecchio ordinamento (DL) o laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o a ciclo unico nuovo ordinamento ed abilitazione professionale, se richiesta.

Art. 3.

Fasi della procedura comparativa.

1. Il procedimento selettivo si articola nelle seguenti fasi:
 - a) approvazione e pubblicazione dell'avviso di selezione;
 - b) presentazione delle domande e procedimento di ammissione;
 - c) nomina della commissione esaminatrice;
 - d) valutazione titoli e svolgimento del colloquio;
 - e) formazione della graduatoria;
 - f) chiamata in servizio.

Art. 4.

Avviso di selezione

1. Ogni disposizione di dettaglio relativa alla procedura comparativa e alle comunicazioni rivolte ai candidati sarà contenuta nell'apposito avviso approvato con Determinazione del Responsabile del Settore 2) Finanziario, Organizzazione e Programmazione.
2. L'Amministrazione può riservarsi, per motivate esigenze e con apposito provvedimento, di modificare, prorogare i termini o revocare l'avviso di selezione.

Art. 5.

Istruttoria ed ammissione delle domande

1. Immediatamente dopo la scadenza del termine di presentazione delle domande, il Settore 2) Finanziario, Organizzazione e Programmazione effettua l'esame della regolarità delle domande e dei documenti prodotti.

Al termine di tale istruttoria, il Responsabile del Settore 2):

- a) forma un elenco dei candidati ammessi in via definitiva e con riserva (la cui posizione è suscettibile di regolarizzazione) e dei candidati esclusi;
- b) dispone con proprio provvedimento l'esclusione dalla procedura e ne dà immediata comunicazione al candidato;
- c) fissa il termine perentorio entro cui i candidati ammessi con riserva possono regolarizzare la loro posizione. La regolarizzazione è ammessa nei casi di incompletezza di una o più dichiarazioni circa il possesso dei requisiti.

Art. 6.

Commissione esaminatrice

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione esaminatrice formata da tre componenti, nominata dal Responsabile del Settore 2) Finanziario, Organizzazione e Programmazione, in conformità a quanto previsto dal presente regolamento, nonché dalla vigente disciplina sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e dal regolamento per l'accesso agli impieghi. Qualora la selezione riguardi la copertura di posti ascritti alla categoria "D", la presidenza della Commissione verrà assunta dal Segretario Generale.

Art. 7

Procedura comparativa.

1. La procedura comparativa intende valutare per ciascun candidato:
 - a. la performance positiva nel triennio precedente la selezione;
 - b. il possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso;
 - c. competenze professionali acquisite presso PA;

d. assenza di provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio precedente la procedura;

2. Il punteggio massimo complessivo dato dalla somma delle valutazioni di cui ai punti a), b) e c) d) precedenti è pari a **90 punti**.

3. Il punteggio massimo complessivo riservato alla valutazione positiva della *performance* (a) conseguita dal candidato nella categoria immediatamente inferiore a quella posta a bando, nel triennio precedente la procedura (media delle tre valutazioni), è di **30 punti**, ripartiti come segue:

MEDIA DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE TRIENNIO	PUNTEGGIO
Punteggio inferiore 80	Punti 0
Punteggio da 80/100 – 85/100	Punti 10
Punteggio da 86/100 – 90/100	Punti 18
Punteggio da 91/100 – 95/100	punti 24
Punteggio da 96/100 – 100/100	punti 30

4. Il punteggio massimo complessivo riservato alla valutazione di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso (art. 2 comma 3 lett. b) è di **20 punti**. La valutazione dei titoli è effettuata dalla Commissione esaminatrice sulla base dei seguenti criteri generali:

TITOLI	PUNTEGGIO
Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale) ad indirizzo amministrativo o tecnico solo per le procedure per passaggio in categoria B1	Punti 5
Diploma di scuola secondaria superiore, da valutare solo per le procedure per passaggio in categoria B3	punti 5
Laurea triennale attinente al posto da ricoprire per passaggio categoria B3 e C, D	punti 5 a titolo
Laurea triennale non attinente al posto da ricoprire per passaggio categoria B3 e C, D	punti 3 a titolo
Laurea specialistica/magistrale (assorbono il punteggio della laurea triennale) o diploma di laurea vecchio ordinamento attinente al posto da ricoprire per passaggio categoria B3 e C, D	punti 10 a titolo
Laurea specialistica/magistrale (assorbono il punteggio della laurea triennale) o diploma di laurea vecchio ordinamento non attinente al posto da ricoprire per passaggio categoria B3 e C, D	punti 5 a titolo
Dottorato di ricerca, Diploma di specializzazione universitario o master universitario attinente al posto da ricoprire	punti 7 a titolo
Dottorato di ricerca, Diploma di specializzazione universitario o master universitario non attinente al posto da ricoprire	punti 5 a titolo
Abilitazione professionale	punti 3

1. Il punteggio massimo complessivo riservato alla valutazione della competenza professionale acquisita dal candidato presso la PA: **massimo 40 punti**.

a) servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, anche a tempo determinato: punti 1 per ogni anno di servizio prestato nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione ovvero in altra categoria superiore, **fino** ad un massimo di punti **20** (periodo anche non continuativi).

I periodi inferiori all'anno saranno riproporzionati.

I servizi prestati a tempo parziale sono valutati in proporzione all'orario di lavoro a tempo pieno (36 ore settimanali).

- b) tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione, formalmente attribuiti, non valutati nelle tipologie precedenti **sino ad un massimo di 10 punti**:
- Incarichi professionali esterni art. 53 D. Lgs. n. 165/2001: punti 2,5 a incarico;
 - Membro di commissione di concorso/gara: punti 1 a incarico;
 - Mansioni superiori: Punti 5 per semestre;
- c) Il colloquio volto ad accertare la qualificazione professionale complessiva, gli aspetti relazionali e attitudinali riconducibili al posto da ricoprire, nonché le conoscenze teoriche e pratiche nelle materie di competenza del posto da ricoprire. **Punti massimo di 10 punti**;
2. provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio precedente la procedura: **fino a meno 15 punti**.
- nessuna sanzione= 0 punti;
 - rimprovero verbale= - 2 punti;
 - richiamo scritto= - 4 punti;
 - multa= - 6 punti;
 - sospensione con divieto erogazione della retribuzione fino a 10giorni: - 8 punti;
 - sospensione fino a 3 mesi= -10 punti;
 - sospensione fino a 6 mesi= - 12 punti;
 - sospensione oltre i 6 mesi= -15 punti.

Art. 8.

Procedimento valutativo e nomina vincitore

1. La Commissione esaminatrice procederà alla valutazione dei titoli in base alla documentazione inserita nei fascicoli personali dei dipendenti e alle ulteriori certificazioni eventualmente allegate o dichiarate dai candidati nella domanda di partecipazione alla selezione comparativa indetta.
2. Ciascun candidato sarà sottoposto a colloquio da parte della Commissione esaminatrice.
3. Il colloquio tenderà ad accertare la qualificazione professionale complessiva, gli aspetti relazionali e attitudinali riconducibili al posto da ricoprire, nonché le conoscenze teoriche e pratiche nelle materie di competenza del posto da ricoprire.
4. La graduatoria di merito dei candidati è formata dalla Commissione secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, sommando i punteggi conseguiti nella valutazione comparativa.
5. 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.
6. La graduatoria ha 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. L'approvazione dell'esito della procedura comparativa e la nomina del vincitore saranno oggetto di determinazione del Responsabile del Settore 2), il quale provvederà a porre in essere tutti gli atti inerenti e conseguenti

Art. 9.

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.

Art. 10.

Entrata in vigore

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