

<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. la progressione tra le categorie consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo dell'amministrazione, che prevede il passaggio alla categoria immediatamente superiore e si attua attraverso le procedure selettive di tipo comparativo.
3. La Giunta Comunale può individuare, in sede di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale, i posti da coprire mediante procedure selettive, riservate interamente al personale di ruolo, assunto con contratto a tempo indeterminato ed in possesso del titolo di studio, richiesto per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per le procedure selettive riservate non può superare il tetto percentuale del 50 per cento, calcolato sui posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite.
4. Le norme contenute nel presente regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di selezione di cui al successivo art. 5.

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 nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto delle Funzioni Locali;
 - b) essere in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno per il profilo per il quale è indetta la selezione;
 - c) per la partecipazione alla selezione è richiesta un'anzianità minima di cinque anni nella categoria immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione. L'anzianità di servizio richiesta deve essere stata maturata alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 e s.m.e i., in categorie e profili professionali equiparati a quelli richiesti come requisito di accesso alle procedure selettive in oggetto;
 - d) disporre di una valutazione positiva della performance in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura. Nel caso il dipendente abbia riportato una valutazione negativa, secondo le previsioni del vigente Sistema di valutazione della performance, anche solo in uno degli anni del triennio in esame, deve essere escluso dalla partecipazione alla procedura in quanto non in possesso dei requisiti di legge;
 - e) non aver subito provvedimenti disciplinari nei due anni precedenti a quello nel quale è indetta la procedura.

3.Procedura comparativa

Per l'accertamento dell'idoneità dei candidati alla progressione alla carriera superiore, l'avviso di indizione della procedura comparativa deve prevedere l'attribuzione di punteggi per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione con un punteggio massimo complessivo di **100 punti**:

- **Valutazione (positiva) conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni** (media aritmetica), secondo le definizioni e disposizioni del vigente Sistema per la misurazione e valutazione della performance dell'ente:

- Fino a 80 punti 5
- Da 80 a 85 fino ad un massimo di punti 15
- Da 86 a 90 fino ad un massimo di punti 20
- Da 91 a 95 fino ad un massimo di punti 30
- Da 96 a 100 fino ad un massimo di punti 50

- **Valutazione di eventuali titoli di studio ulteriori o superiori**, purché pertinenti con il posto oggetto della progressione di carriera, rispetto a quello richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria oggetto della progressione di carriera *ai sensi del catalogo dei profili professionali dell'ente* fino ad un massimo di **punti 20**

TITOLO DI STUDIO	PUNTEGGIO ASSEGNATO (max 20)
Diploma di scuola secondaria di II° grado	2
Diploma di laurea triennale	4
Laurea quinquennale, magistrale o specialistica	6
Abilitazione a collegio o albo professionale	2 (max)
Master universitario di I e II livello attinente al posto da ricoprire	2 (max)
Diploma universitario post laurea di specializzazione attinente al posto da ricoprire	2 (max)
Dottorato di ricerca attinente al posto da ricoprire	2 (max)

- **Valutazione del numero e della tipologia degli incarichi rivestiti dal dipendente durante il servizio prestato per l'ente/il suo percorso professionale nella pubblica amministrazione**, purché pertinenti con il posto oggetto della progressione di carriera fino ad un massimo di **20 punti**;

- incarichi art. 53, membro commissioni di gara/concorso fino a punti 2
- Attribuzione di specifiche responsabilità ai sensi art.70 quinquies ccnl 2016/2018 (per la durata minima di un anno) fino a punti 8
- responsabile di area (per la durata minima di un anno) fino a punti 10

- **Valutazione delle competenze professionali detenute dal dipendente**, purché pertinenti con il posto oggetto della progressione di carriera fino a un **max di 10 punti**.
 - partecipazione a corsi di aggiornamento fino ad un massimo di punti 3 (0,25 punti per corso fino a una massimo di punti 3)
 - attribuzione temporanea di mansioni superiori massimo **punti 4** (formalmente attribuite per la durata di un anno)
 - docenze attinenti alla qualifica professionale **punti 3** (1 punto per ogni incarico fino a un max di punti 3)

4. Commissione esaminatrice

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione esaminatrice formata da tre componenti, nominata dal 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 provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti, onde verificare il possesso dei requisiti richiesti per accedere alla procedura comparativa; successivamente dispone l'ammissione o l'esclusione dei dipendenti che hanno presentato la propria candidatura. Della eventuale esclusione viene data motivazione espressa. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.

2. La Commissione di cui sopra sarà presieduta dal Segretario comunale.

5. Avviso di selezione

1. La selezione è indetta con determinazione del Responsabile della Struttura/Segretario Generale dopo l'approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale;

2. L'Avviso di indizione della procedura, contenente l'indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri o parametri di composizione della graduatoria di merito e delle modalità e tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti, viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e all'albo pretorio per sette giorni consecutivi. Della pubblicazione dell'avviso viene data immediata informazione ai responsabili per la comunicazione ai dipendenti dell'area appartenenti alla categoria interessata alla procedura selettiva comparativa per la progressione verticale.

3. 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 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.

8. Entrata in vigore

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