



COMUNE DI BORGHETTO SANTO SPIRITO

(Provincia di Savona)



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

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. 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 nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione:
 - 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;
 - 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 750 punti.
3. Il punteggio massimo complessivo riservato alla valutazione positiva della *performance* (a) conseguita dal candidato nel triennio precedente la selezione è di 300 punti, ripartiti, per ciascun anno, come segue:
 - valutazione fino a 69,99 = punti 0;
 - valutazione da 70 a 75,99 = punti 75;
 - valutazione da 76 a 85,99 = punti 85;

- valutazione da 86 a 93,99 = punti 93;
- valutazione 94 a 100 = punti 100.

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 300 punti. La valutazione dei titoli è effettuata dalla Commissione esaminatrice sulla base dei seguenti criteri generali:

- Tipologia titolo professionale: idoneo in concorso di categoria equivalente a quella da ricoprire = punti 100
- Tipologia titolo professionale: abilitazioni professionali = punti 40
- Tipologia titolo di studio: master /specializzazioni = punti 40
- Tipologia titolo di studio: laurea vecchio ordinamento/Laurea ex specialistica/Laurea magistrale = fino a punti 80
- Tipologia titolo di studio: laurea triennale o di primo livello = fino a punti 50
- Tipologia titolo di studio: corsi con esame finale = fino a punti 20
- Tipologia titolo di studio:Altri = fino a punti 20

5. Il punteggio massimo complessivo riservato alla valutazione degli incarichi svolti dal candidato è di 150 punti. La valutazione degli incarichi è effettuata dalla Commissione esaminatrice sulla base dei seguenti criteri generali:

- Tipologia incarico: responsabilità del procedimento formalmente attribuita nella tipologia di servizio da coprire da più di tre anni= punti 70
- Tipologia incarico: responsabilità del procedimento formalmente attribuita nella tipologia di servizio da coprire da meno di tre anni= fino a punti 50
- Tipologia incarico: aver svolto le mansioni del servizio da coprire o aver svolto incarico analogo in altra amministrazione con merito attestato dal responsabile di servizio o dall'amministrazione presso cui ha operato = fino a punti 50
- Tipologia incarico: altri incarichi, docenze, pubblicazioni, titoli di servizio presso pubbliche amministrazioni = fino a punti 30

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 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 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 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.