



Città di Bene Vagienna

Provincia di Cuneo

REGOLAMENTO

PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE COMPARATIVE

FINALIZZATE ALLE PROGRESSIONI TRA LE AREE

AI SENSI DELL'ART.13, COMMA 6, DEL CCNL 16.11.2022

“PROGRESSIONI VERTICALI NEL PERIODO TRANSITORIO”

INDICE

Sommario

Art. 1 – OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE.....	4
Art. 2 – REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE COMPARATIVA.....	4
Art. 3 –PROCEDURA PER LA SELEZIONE COMPARATIVA	5
Art. 4 –COMMISSIONE ESAMINATRICE DELLA SELEZIONE COMPARATIVA	8
Art. 5 –AVVISO DELLA SELEZIONE COMPARATIVA.....	9
Art. 6 – AMMISSIONE O ESCLUSIONE DEI CANDIDATI	10
Art. 7 – GRADUATORIA DELLA SELEZIONE COMPARATIVA.....	10
Art. 8 – DISPOSIZIONI DI RINVIO	11
Art. 9 – ENTRATA IN VIGORE.....	11

Art. 1 – OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, il presente regolamento, in conformità a quanto disposto dall'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, definisce i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche di cui all'art.13, comma 6, del CCNL 16.11.2022 (c.d. progressioni tra le aree nel periodo transitorio).
2. Per i posti riservati alle progressioni tra le aree nel periodo transitorio finanziati con le risorse derivanti dallo 0,55% del monte salari 2018, non si applica la riserva del 50% per l'accesso dall'esterno. (ARAN CFL 209).
3. Il numero di posti riservati alle progressioni tra le aree nel periodo transitorio ulteriore rispetto a quello finanziati con lo 0,55% del monte salari, alle progressioni tra le aree ordinarie di cui all'art.52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001 e al passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse ex art.30 del D.Lgs. 165/2001, non può, comunque, essere superiore al 50% dei posti complessivi da coprire previsti all'interno del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione.
4. Le norme contenute nel presente regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di selezione di cui al successivo articolo 5.

Art. 2 – REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA PROCEDURA COMPARATIVA

1. I requisiti, di cui i candidati devono essere in possesso per partecipare alle procedure comparative in argomento, sono stabiliti nella TABELLA C (tabella di corrispondenza) allegata al CCNL 16.11.2022 e risultano essere i seguenti:

Progressione tra categorie	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile.
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.

	<p style="text-align: center;">oppure</p> <p>b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.</p>
<p>da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione</p>	<p>a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.</p> <p style="text-align: center;">oppure</p> <p>b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.</p>

Art. 3 –PROCEDURA PER LA SELEZIONE COMPARATIVA

1. La procedura per la selezione comparativa intende valutare per ciascun candidato:

- esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
- titolo di studio;
- competenze professionali acquisite attraverso percorsi formativi, competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), competenze acquisite nei contesti lavorativi, abilitazioni professionali.

2. Il punteggio massimo complessivo, dato dalla somma delle valutazioni di cui ai punti a, b e c, è pari a 100 punti.

3. Il punteggio massimo per singolo criterio di valutazione è il seguente:

CRITERIO	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE
a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato	40
b) titolo di studio	30
c) competenze professionali acquisite attraverso percorsi formativi, competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), competenze acquisite nei contesti lavorativi, abilitazioni professionali	30

4. L'assegnazione del punteggio di cui al precedente comma 3 lettera a) avverrà secondo il seguente criterio:

Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato (MAX 40)		
Modalità di valutazione	Modalità di attribuzione punteggio	Punteggio Assegnabile
Anzianità di servizio	$P_x = P_i / P_m \times 40$ Dove: P_x è il punteggio attribuito P_i è l'anzianità di servizio (calcolata in mesi) del dipendente in valutazione P_m è l'anzianità di servizio (calcolata in mesi) più alta	Max 40

5. L'assegnazione del punteggio di cui al precedente comma 3 lettera b) avverrà secondo il seguente criterio:

Titoli di studio (MAX 30)			
	Area dei funzionari e dell'E.Q.	Area degli Istruttori	Area degli Operatori Esperti
Master universitario di 1° livello o superiore (DM 270/2004)	15		
Laurea (anche triennale)	15	10	10
Diploma (quinquennale)		20	20
TOTALE	30	30	30

6. L'assegnazione del punteggio di cui al precedente comma 3 lettera c) avverrà secondo i

seguenti criteri:

Competenze professionali acquisite attraverso percorsi formativi, competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), competenze acquisite nei contesti lavorativi, abilitazioni professionali (MAX 30)	
Corsi di formazione professionale	1 punto per ogni corso di formazione di durata superiore a 3 mesi fino a 3 punti
Competenze certificate linguistiche	A1: livello base: punti 1 A2: livello elementare: punti 2 B1: livello intermedio o di "soglia": punti 3 B2: livello intermedio superiore: punti 4 C1: livello avanzato: punti 5 C2: livello padronanza lingua: punti 6
Competenze certificate informatiche	competenze certificate di "utente base", n. 1 punti; competenze certificate di "utente autonomo" n.3 punti; competenze certificate di "utente avanzato", n.5 punti
Incarichi di specifica responsabilità formalmente riconosciuti	3 punti per anno, fino a max 9 punti
Abilitazioni professionali (iscrizioni albi professionali)	7
TOTALE	30

7. Ai fini della valutazione dei corsi di formazione professionale e degli incarichi di specifica responsabilità, di cui al precedente comma 6, saranno considerati solamente quelli svolti o resi dal candidato alla data del 31/12 dell'anno precedente a quello di attivazione della selezione comparativa ed effettuati nei 5 anni precedenti.
8. Le valutazioni di cui ai precedenti commi saranno effettuate dalla Commissione esaminatrice di cui al successivo articolo 4.
9. La procedura di selezione comparativa deve essere attivata, mediante approvazione dell'avviso di cui al successivo articolo 5, entro il 31/12 dell'anno nel quale è stato prevista la selezione all'interno del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione.

Art. 4 –COMMISSIONE ESAMINATRICE DELLA SELEZIONE COMPARATIVA

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione composta da tre membri, di cui uno con funzioni di Presidente.
2. I componenti della commissione, ed il segretario della stessa, sono nominati con determinazione del Responsabile dell'Area competente in materia di reclutamento del personale.
3. I componenti della commissione devono essere individuati tra dipendenti del Comune di categoria giuridica almeno pari a quella oggetto dalla procedura.
4. Il segretario della commissione può essere anche un dipendente del Comune di categoria inferiore a quella oggetto dalla procedura ma, comunque, non inferiore alla categoria C.
5. Nel caso fra i dipendenti del Comune non vi siano professionalità adeguate a ricoprire il ruolo di componente o segretario della Commissione (anche a causa di eventuali incompatibilità e/o inconfiribilità e/o per altre cause di cui a successivi commi 10 e seguenti), possono essere nominati componenti o segretario della Commissione dipendenti di altre pubbliche amministrazioni, aventi i requisiti minimi di cui ai precedenti commi 3 e 4.
6. Ai fini dell'applicazione del principio di pari opportunità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni esaminatrici, salva motivata impossibilità, è riservato a ciascuno dei due sessi [art. 57 comma 1 lett. a) del D.Lgs n. 165/2001].
7. La Commissione esaminatrice, per ogni seduta tenuta, deve redigere apposito verbale debitamente datato, numerato e sottoscritto dal Presidente, dai componenti e dal segretario.
8. Al termine dei lavori, la Commissione esaminatrice deve trasmettere, al Responsabile di personale, tutta la documentazione inerente le attività espletate ai fini della procedura di selezione comparativa.
9. Non possono far parte delle Commissioni esaminatrici i componenti degli organi di direzione politica del Comune, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
10. Non possono altresì far parte delle Commissioni esaminatrici persone che siano tra loro parenti od affini fino al quarto grado o soggetti legati da vincolo di coniugio nonché coloro che, nello stessogrado, siano parenti od affini di alcuno dei concorrenti o legati da vincolo di coniugio ad alcuno dei medesimi, coloro che abbiano liti pendenti e/o rapporti debitori con i concorrenti.
11. I commi 9 e 10 trovano applicazione oltre che tra commissari e concorrenti anche tra gli stessi commissari.

12. Trova applicazione, nei confronti dei componenti della commissione, l'articolo 35-bis del D.Lgs.n. 165/2001.

13. La verifica dell'esistenza di eventuali cause di incompatibilità è effettuata all'atto dell'insediamento della Commissione, individuato nella prima seduta, e, se necessario, ripetuta dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati. I componenti della commissione sono tenuti a presentare una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ove si attesti di non trovarsi nelle condizioni indicate ai commi 10 e 11 del presente articolo.

14. La conoscenza personale dovuta a rapporti di lavoro nell'ambito dell'Ente non costituisce impedimento.

15. Tutti i componenti sono ricusabili per i motivi elencati agli articoli 51 e 52 del codice di procedura civile. Sull'istanza di riconsuazione decide in via definitiva la stessa commissione, sentito il ricusato. La discussione e la votazione al riguardo si svolgono in assenza del ricusato; in caso di parità di voti l'istanza di riconsuazione si intende accolta.

16. L'esistenza di una causa di incompatibilità dà luogo a decadenza del soggetto interessato. Analogamente si procede allorché la causa di incompatibilità non sia originaria ma sopravvenuta.

Art. 5 –AVVISO DELLA SELEZIONE COMPARATIVA

1. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio, relativa alla procedura della selezione comparativa, non espressamente prevista nel presente regolamento, sarà contenuta in specifico avviso, approvato con determinazione del Responsabile del servizio personale.

2. L'avviso deve contenere tutte le informazioni utili allo svolgimento delle operazioni di selezione, nonché fornire ai candidati la piena conoscenza della procedura.

3. In particolare, deve indicare:

- la categoria, il profilo professionale e il trattamento economico annuo lordo dei posti per i quali viene effettuata la selezione;
- i requisiti generali e specifici per l'ammissione dei candidati alla procedura selettiva;
- il richiamo alle pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, ai sensi dell'art. 27 del D.Lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e dell'art. 57 del D.Lgs n. 165/2001;
- l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del regolamento (UE) n. 2016/679;
- il termine e le modalità di presentazione della domanda di ammissione;
- l'indicazione di tutti i titoli/documenti da presentare per la valutazione finale;
- l'indicazione dei criteri che danno luogo a precedenza a parità di punteggio;
- le modalità di dichiarazione dei requisiti prescritti nell'avviso stesso e gli eventuali titoli

di cui il candidato risulti in possesso e, se necessario, le eventuali modalità di produzione di documenti.

4. L'avviso di selezione deve essere pubblicato in forma integrale all'Albo Pretorio Informatico del Comune e sul sito internet comunale, in Amministrazione Trasparente nella sezione "Bandi di concorso", da un minimo di 15 giorni ad un massimo di 30 giorni.

5. I termini per la presentazione delle domande decorrono dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio Informatico del Comune di cui al comma precedente. Qualora il termine scada in giorno festivo o non lavorativo per l'Ente, esso s'intende prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

6. All'avviso di selezione deve essere allegato il modello sul quale presentare domanda di partecipazione alla selezione comparativa.

7. Il competente responsabile di servizio può riservarsi, per motivate esigenze e con apposita determinazione dirigenziale, di modificare o di prorogare i termini o di revocare l'avviso di selezione.

Art. 6 – AMMISSIONE O ESCLUSIONE DEI CANDIDATI

1. La verifica del possesso dei requisiti e dell'osservanza delle condizioni prescritte dalla legge, dal regolamento e dall'avviso, da parte dei candidati che hanno presentato domanda, avviene a cura del Responsabile di servizio competente in materia di reclutamento del personale mediante esame delle domande pervenute e della relativa documentazione.

2. A seguito delle verifiche di cui al presente regolamento, il Responsabile di servizio di cui al comma 1, istruttore comunica:

a) l'esclusione dal concorso ai concorrenti non ammessi indicandone i motivi (mediante comunicazione personale);

b) l'ammissione al concorso agli altri candidati (mediante pubblicazione dell'avviso all'albo pretorio dell'ente e in Amministrazione Trasparente nella sezione "Bandi di concorso).

Art. 7 – GRADUATORIA DELLA SELEZIONE COMPARATIVA

1. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, sommando i punteggi riportati nella valutazione di cui al precedente art. 3.

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 maggiore età anagrafica.

3. La graduatoria finale di merito è approvata, con determinazione del Responsabile di servizio in materia di reclutamento di personale, entro 30 giorni dall'acquisizione di tutta la documentazione da parte della Commissione esaminatrice di cui al precedente articolo 4.

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.

Art. 8 – DISPOSIZIONI DI RINVIO

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia alla vigente disciplina sulle norme sul reclutamento del personale del Comune nonché alla disciplina di legge e regolamento tempo per tempo vigente.

Art. 9 – ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento entra in vigore ad avvenuta esecutività della deliberazione di Giunta comunale che lo approva.