

COMUNE DI FIUMICELLO VILLA VICENTINA

REGOLAMENTO attuativo delle previsioni del art. 20, comma 2 della L.R. 18/2016 per la copertura dei posti vacanti, del personale non dirigente, mediante le progressioni fra le categorie

Art. 1

Disposizioni generali

Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le categorie del sistema di classificazione di cui al vigente CCRL ("progressioni verticali"), in applicazione della legge regionale 18/2016, e nel rispetto della riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno in tutte le modalità consentite dall'ordinamento. L'Ente prevede la effettuazione delle progressioni verticali nella sezione del Piano integrato attività ed organizzazione dedicata al fabbisogno del personale.

Art. 2

Requisiti

Possono partecipare alle selezioni per le progressioni verticali i dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'ente all'atto della indizione del bando. Tale requisito deve essere mantenuto alla data di approvazione degli esiti della selezione comparativa. Sono ammessi anche i dipendenti collocati in aspettativa.

Non sono ammessi alla procedura comparativa i dipendenti che hanno riportato sanzioni disciplinari nei due anni anteriori al termine di scadenza per la presentazione della domanda. Possono partecipare alla selezione i dipendenti collocati nella categoria immediatamente inferiore e con omogeneità di appartenenza al profilo professionale del posto da ricoprire.

I profili professionali sono: tecnico; contabile; amministrativo; amministrativo - contabile.

Ai fini delle progressioni tra categorie, il personale operaio si considera inquadrato nel profilo tecnico. Al personale operaio è consentito partecipare alle progressioni in categoria C, profilo amministrativo ed amministrativo - contabile, ma in tal caso non potrà essere valutato il titolo ai sensi dell'art. 5, comma 1.

Al personale con profilo amministrativo è consentito partecipare alle progressioni in categoria C, profilo contabile, ma in tal caso non potrà essere valutato il titolo ai sensi dell'art. 5, comma 1.

Al personale con profilo contabile è consentito partecipare alle progressioni in categoria C, profilo amministrativo, ma in tal caso non potrà essere valutato il titolo ai sensi dell'art. 5, comma 1.

I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno, richiesti per la partecipazione alle procedure di progressione verticale, sono i seguenti:

- diploma di scuola secondaria superiore, per i dipendenti inquadrati nella categoria B che partecipano alle procedure di progressione verticale per accedere alla categoria C;
- diploma di laurea del previgente ordinamento universitario, laurea triennale, laurea specialistica o laurea magistrale, per i dipendenti inquadrati nella categoria C che partecipano alle procedure di progressione verticale per accedere alla categoria D.

Art. 3

Indizione della selezione e pubblicazione dell'avviso.

1. La selezione è indetta con determina del Segretario Comunale e con avviso rivolto ai dipendenti dell'Ente.
2. L'avviso è pubblicato all'albo pretorio online per almeno 15 giorni consecutivi. Tale pubblicazione ha valore legale ai fini della decorrenza dei termini per la presentazione delle domande.
3. L'ufficio segreteria curerà, ai soli fini di favorire la massima diffusione dell'informazione, la pubblicazione dell'avviso, nella sezione "Amministrazione Trasparente" - Sezione "Bandi di concorso" del sito istituzionale, nonché la affissione di una copia nella bacheca dell'atrio del municipio. L'ufficio personale curerà l'invio di una comunicazione mediante mail all'indirizzo di posta elettronica personale dei dipendenti potenzialmente interessati se comunicato.

Art. 4

Contenuto dell'avviso, soccorso istruttorio, revoca.

Nell'Avviso devono essere indicati i seguenti elementi essenziali:

- i posti da ricoprire
- i requisiti per partecipare alla selezione;
- termine e modalità per la presentazione della domanda;
- modalità di svolgimento della selezione.

L'amministrazione può esercitare il soccorso istruttorio per sanare irregolarità nelle domande, fermo restando il possesso dei requisiti richiesti alla data di scadenza dell'avviso. L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda.

Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai candidati.

Art. 5

Modalità di svolgimento della selezione

La selezione avviene per titoli e colloquio.

Costituiscono titoli valutabili:

- 1) esperienza maturata nella categoria di provenienza, anche a tempo determinato nel medesimo profilo previsto per il posto da coprire, con esclusione dei periodi di aspettativa

Viene assegnato un punto per ogni anno lavorativo ininterrottamente svolto nella categoria di provenienza e nel profilo previsto, fino ad un massimo di 10 punti. Gli anni vengono conteggiati a ritroso a far data dalla scadenza dell'avviso (esempio: scadenza dell'avviso in data 30 aprile 2024; se il dipendente ha prestato servizio ininterrottamente per un anno dal 30 aprile 2023, verrà assegnato un punto). Non viene attribuito punteggio alle frazioni di anno.

- 2) valutazione positiva della performance.

Vengono assegnati i seguenti punteggi, fino ad un massimo di 30 punti, per la valutazione ottenuta nel triennio precedente l'anno della selezione.

dal 60 al 69,99% del punteggio massimo ottenibile nella valutazione individuale: 1 punto
dal 70 al 79,99% del punteggio massimo ottenibile nella valutazione individuale: 2 punti
dal 80 al 89,99% del punteggio massimo ottenibile nella valutazione individuale: 5 punti
dal 90 al 94,99% del punteggio massimo ottenibile nella valutazione individuale: 8 punti
dal 95 al 99,99% del punteggio massimo ottenibile nella valutazione individuale: 9 punti
100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 10 punti.

- 3) titoli di studio necessari per l'accesso dall'esterno al profilo e al posto oggetto di selezione e titoli di studio ulteriori posseduti dal candidato.

Vengono assegnati i seguenti punteggi, fino ad un massimo di 20 punti.

3.1) per posti di categoria "D" e per i posti di categoria PLB e PLC:

- punti 10 per voto pari a 110/110 e lode conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 8 per voto da 105 a 109/110 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 6 per voto da 100 a 104/110 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 4 per voto da 90 a 99/110 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 2 per diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario o per laurea magistrale (LM) solo se non richiesta per l'ammissione;
- punti 1,5 per dottorato di ricerca (DR), fino a un massimo di 3 punti;
- punti 1 per ogni seconda laurea o Master di 2° livello (DM 270/2004), fino a un massimo di 3 punti;
- punti 0,50 per ogni Master universitario di 1° livello (DM 270/2004), fino ad un massimo di 2 punti;
- punti 1 per ogni Diploma di Specializzazione (DS), fino ad un massimo di 3 punti;
- punti 1,5 per ogni abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione, fino ad un massimo di 3 punti;

3.2) per posti di categoria “C” – massimo punti 20:

- punti 10 per voto pari a 100/100 (ovvero 60/60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 8 per voto da 90 a 99 (o da 54 a 59 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 6 per voto da 80 a 89 (o da 48 a 53 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 4 per voto da 70 a 79/100 (o da 42 a 47 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 2 per diploma universitario (DU);
- punti 3 per laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato;
- punti 4 per laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario (detto punteggio assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale);
- punti 1,5 per dottorato di ricerca (DR), fino a un massimo di 3 punti;
- punti 1 per ogni seconda laurea o Master di 2° livello (DM 270/2004), fino a un massimo di 2 punti;
- punti 0,50 per ogni Master universitario di 1° livello (DM 270/2004), fino ad un massimo di 2 punti;
- punti 1 per ogni Diploma di Specializzazione (DS), fino ad un massimo di 3 punti;
- punti 1,5 per ogni abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione, fino ad un massimo di 3 punti

4) Altri titoli valutabili.

4.1) docenze attinenti alla qualifica professionale/profilo, svolti negli ultimi cinque anni anteriori alla pubblicazione dell'avviso: punti 1 per ogni incarico, fino ad un massimo di punti 5

4.2) superamento di concorsi a tempo indeterminato e/o a tempo determinato, presso enti territoriali, per la stessa categoria oggetto della selezione ovvero per altra categoria superiore: 2 punti per ciascuna idoneità conseguita negli ultimi 4 anni, fino ad un massimo di 6 punti

4.3) altri incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione, formalmente attribuiti negli ultimi 5 anni, fino ad un massimo di 10 punti:

4.3.1) Incarichi professionali conferiti ai sensi dell'art. 53 D. Lgs. n. 165/2001: 2 punti per ogni incarico;

4.3.2) Membro di commissione di concorso/gara: 1 punto per ogni incarico;

4.3.3) Responsabile procedimento, incluso anche le deleghe per responsabile di anagrafe, stato civile, elettorale e le deleghe per le autentiche di firme: 2 punti per ogni incarico

Colloquio.

Fino ad un massimo di 30 punti potranno essere assegnati mediante apposito colloquio valutativo, teso a verificare le peculiarità professionali proprie dei candidati, le relative

conoscenze tecniche e giuridiche specifiche nonché le capacità di sviluppare ragionamenti anche con riferimento all'aspetto motivazionale.

Art. 6 Commissione valutatrice.

La Commissione per lo svolgimento della selezione è presieduta dal Segretario Comunale a cui si affiancano due componenti esperti anche esterni che, qualora dipendenti pubblici, devono essere inquadrati almeno nella stessa o corrispondente categoria di destinazione della progressione dal Responsabile del Servizio

Un dipendente del servizio risorse umane svolge funzioni di segretario.

Nel caso di un unico candidato, la valutazione dei titoli ed il colloquio potranno essere effettuati, in alternativa alla commissione, dal Segretario Comunale assistito da un dipendente del servizio risorse umane svolgente funzioni di segretario.

Art. 7 Individuazione del vincitore

La Commissione attribuirà il punteggio ai candidati, stabilendo l'ordine di merito della graduatoria in base alla votazione complessiva ottenuta ai sensi dell'art. 5.

In caso di parità di punteggio, è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio e, a, parità di anzianità di servizio, il candidato più giovane di età anagrafica.

Sono dichiarati vincitori, con determinazione di approvazione della graduatoria da parte del responsabile dell'ufficio comune per la gestione del personale, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie, che sono utilizzate solamente nel tetto dei posti per i quali la procedura è indetta e che non possono essere utilizzate per ulteriori e successive progressioni verticali.

Il passaggio alla categoria immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria e avrà decorrenza dalla data di adozione della determina di cui al punto che precede.

Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva la differenza retributiva, assorbibile nelle successive progressioni economiche, a titolo di assegno personale.

Approvato con Delibera Giunta Comunale n. 159 del 20.11.2025