



COMUNE DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

REGOLAMENTO

PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE

COMPARATIVE E COLLOQUIO

FINALIZZATE ALLE PROGRESSIONI

VERTICALI TRA LE AREE CD "SPECIALI"

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

Art. 2 – REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA PROCEDURA COMPARATIVA E COLLOQUIO

Art. 3 –PROCEDURA PER LA SELEZIONE COMPARATIVA E COLLOQUIO

Art. 4 –COMMISSIONE ESAMINATRICE DELLA SELEZIONE COMPARATIVA E COLLOQUIO

Art. 5 –AVVISO DELLA SELEZIONE COMPARATIVA E COLLOQUIO

Art. 6 – AMMISSIONE O ESCLUSIONE DEI CANDIDATI

Art. 7 – GRADUATORIA DELLA SELEZIONE

Art. 8 – DISPOSIZIONI DI RINVIO

Art. 9 – ENTRATA IN VIGORE

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. Le progressioni verticali di cui al presente regolamento devono essere previste nel programma annuale e triennale del fabbisogno.
3. Il o i vincitori sono esonerati dalla effettuazione del periodo di prova e ad essi si applicano le previsioni dettate dai commi 2 e 3 dell'articolo 15 del CCNL 16.11.2022.
4. Prima della adozione del presente regolamento è stata resa la informazione preventiva ed il confronto, giusta richiesta dei soggetti sindacali ai sensi dell'art. 5 del CCNL 16.11.2022.
5. Le progressioni verticali cd speciali possono essere indette fino al 31.12.2025, data entro cui devono comunque concludersi.
6. Gli oneri sono di norma finanziati nel tetto dello 0,55% del monte salari 2018. Possono essere finanziati anche con risorse aggiuntive tratte dalle capacità assunzionali e, in tale ambito, occorre riservare alle assunzioni dall'esterno almeno il 50% delle posizioni disponibili.
7. 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 E COLLOQUIO

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.

<p>da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori</p>	<p>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> <p>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.</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.</p> <p>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.</p>

Art. 3 –PROCEDURA PER LA SELEZIONE COMPARATIVA E COLLOQUIO

1. La procedura per la selezione comparativa intende valutare per ciascun candidato:
 - esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato (35%);
 - titolo di studio (25%);
 - competenze professionali acquisite attraverso percorsi formativi, competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), competenze acquisite nei contesti lavorativi, abilitazioni professionali (20%).
2. Alla procedura comparativa si aggiunge un colloquio per la verifica dei requisiti attitudinali (20%)
3. Il punteggio massimo complessivo, dato dalla somma delle valutazioni di cui al punto 1 (lettere a, b e c) e al punto 2 è pari a 100 punti.

4. 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	35
b) titolo di studio	25
c) competenze professionali acquisite attraverso percorsi formativi, competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), competenze acquisite nei contesti lavorativi, abilitazioni professionali	20
PUNTEGGIO MASSIMO SELEZIONE COMPARATIVA	80
COLLOQUIO	20
TOTALE PUNTEGGIO	100

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

Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato (MAX 35)		
Modalità di valutazione	Modalità di attribuzione punteggio	Punteggio Assegnabile
Anzianità di servizio	$P_x = P_i / P_m \times 35$ <p>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</p>	Max 35

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

Titoli di studio (MAX 25)			
	Area dei funzionari e dell'E.Q.	Area degli Istruttori	Area degli Operatori Esperti
Master	10		

universitario di 1° livello o superiore (DM 270/2004) Specializzazioni post laurea magistrale			
Laurea (anche triennale)	15	10	10
Diploma (quinquennale)		15	15
TOTALE	25	25	25

7. L'assegnazione del punteggio di cui al precedente comma 4 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 20)	
Corsi di formazione professionale	1 punto per ogni corso di formazione di durata superiore a 3 mesi - fino a max 2 punti
Competenze certificate linguistiche	A1: livello base: punti 0,5 A2: livello elementare: punti 1 B1: liv. intermedio o di "soglia": punti 1,5 B2: livello intermedio superiore: punti 2 C1: livello avanzato: punti 2,5 C2: livello padronanza lingua: punti 3
Competenze certificate informatiche	competenze certificate di "utente base", n. 1 punti; competenze certificate di "utente autonomo" n.2 punti; competenze certificate di "utente avanzato", n.3 punti
Incarichi di specifica responsabilità	1,5 punti per anno, fino a max 10 punti

formalmente riconosciuti	
Abilitazioni professionali (iscrizioni albi professionali)	2
TOTALE	20

8. Ai fini della valutazione dei corsi di formazione professionale e degli incarichi di specifica responsabilità, di cui al precedente comma 7, 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.

9. E' previsto l'esperimento di un colloquio integrativo esclusivamente di tipo motivazionale, volto a verificare la sussistenza di quei requisiti attitudinali propri del posto da ricoprire.

Per la valutazione dei requisiti attitudinali è prevista l'attribuzione di un punteggio massimo di 20 PUNTI a discrezione della Commissione Giudicatrice, tenendo conto:

➤ Per la progressione verticale verso l'Area degli Istruttori di coloro che risultano collocati nell'ambito dell'Area degli Operatori esperti - ex categorie B) e B3) giuridica, ed in possesso dei requisiti individuati nella Tabella C – Tabella di corrispondenza allegata al CCNL 16/11/2022, l'accertamento dei requisiti attitudinali è funzionale al significativo contenuto di professionalità ed alla natura concettuale che caratterizzano il profilo riferibile all'Area di destinazione;

➤ Per la progressione verticale verso l'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione di coloro che risultano collocati nell'ambito dell'Area degli Istruttori ed in possesso dei requisiti individuati nella Tabella C – Tabella di corrispondenza allegata al CCNL 16/11/2022, il procedimento valutativo deve essere volto ad accertare la sussistenza dei requisiti attitudinali in ragione dell'elevato contenuto di conoscenza plurispecialistica e della tipologia tecnica, gestionale e direttiva che caratterizzano il profilo riferibile all'Area di destinazione

10. Le valutazioni di cui ai precedenti commi saranno effettuate dalla Commissione esaminatrice di cui al successivo articolo 4.

11. La procedura di selezione comparativa e colloquio deve essere attivata, mediante approvazione dell'avviso di cui al successivo articolo 5, entro il 31/12 dell'anno nel quale è stata prevista la selezione all'interno del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione.

Art. 4 –COMMISSIONE ESAMINATRICE DELLA SELEZIONE COMPARATIVA E COLLOQUIO.

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 inconferibilità 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 settore competente in materia di reclutamento 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 stesso grado, 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 ricusazione 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 ricusazione 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 E COLLOQUIO

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 di settore competente in materia di reclutamento del 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. Il giorno del colloquio, qualora non sia contenuto nell'avviso, è comunicato con un preavviso di almeno 15 giorni.

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

8. Il competente responsabile di settore 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 settore 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 settore 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

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. La Commissione esaminatrice procederà alla valutazione dei titoli in base alla documentazione inserita nei fascicoli personali dei dipendenti e alle ulteriori certificazioni eventualmente dichiarate e/o allegate dai candidati nella domanda di partecipazione alla selezione comparativa indetta. Esperito il colloquio motivazionale, la Commissione attribuirà ai candidati la votazione complessiva, risultante dalla somma dei punteggi assegnati per i titoli di studio e professionali e quelli conseguiti nel colloquio.

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 minore età anagrafica.

La graduatoria finale di merito è approvata, con determinazione del Responsabile di settore 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.

Il Responsabile di settore in materia di reclutamento di personale provvederà anche, a porre in essere tutti gli atti inerenti e conseguenti alla assunzione ed alla sottoscrizione del contratto individuale.

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. Sono, infatti, dichiarati vincitori, 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. La procedura non può essere utilizzata per ulteriori e successive progressioni.

4. Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nell'Area immediatamente superiore (posizione economica iniziale), previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione. I vincitori, in conformità a quanto disposto dal CCNL del comparto Funzioni locali vigente, sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova e conservano le giornate di ferie maturate e non fruito.

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.