

REGOLAMENTO PER LE PROCEDURE COMPARATIVE FINALIZZATE ALLA PROGRESSIONE FRA CATEGORIE

*ai sensi dell'art. 3, comma 1, del d.l. 9 giugno 2021, n.80,
convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113,
come integrato ai sensi dell'art. 13 del CCNL 16/11/2022*

Sommario

CAPO I	2
(PROCEDURE DI PROGRESSIONE VERTICALE ORDINARIE EX ART. 15 CCNL 16/11/2022)	2
Art. 1 - DISPOSIZIONI GENERALI	2
Art. 2 – REQUISITI DI PARTECIPAZIONE	3
Art. 3 – CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE ISTANZE	3
CAPO II	6
(PROCEDURE DI PROGRESSIONE VERTICALE IN DEROGA ART. 13 C. 6 CCNL 16.11.2022 FINO AL 31/12/2025)	6
Art. 4–CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE ISTANZE PROCEDURA COMPARATIVA IN DEROGA ART. 13 C. 6 CCNL 16.11.2022	6
Art. 5- REQUISITI	7
Art. 6– ELEMENTI DI VALUTAZIONE	8
Art. 7– PUNTEGGI	9
CAPO III	12
(DISPOSIZIONI COMUNI AI PRECEDENTI CAPI)	12
Art. 8 – MODALITA’ DI SVOLGIMENTO DELLA SELEZIONE	12
Art. 9 – COMMISSIONE VALUTATRICE	13
Art. 10- PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA	13
Art. 11- GRADUATORIA	14
Art. 12– DISPOSIZIONI FINALI ED ENTRATA IN VIGORE	15

CAPO I
(PROCEDURE DI PROGRESSIONE VERTICALE ORDINARIE EX ART. 15 CCNL 16/11/2022)

Art. 1 - DISPOSIZIONI GENERALI

- Il presente regolamento disciplina al presente Capo le modalità di svolgimento delle procedure comparative per la progressione tra le categorie del sistema di classificazione del personale di cui al vigente CCNL delle funzioni locali (cd. “progressioni verticali”), in applicazione dell’art. 3 del decreto-legge 9 giugno 2021, n 80, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, sostitutivo dell’art. 52, comma 1- bis, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165
- Il presente regolamento tiene conto delle previsioni del nuovo CCNL 16/11/2024 che ridisegna all’art. 12 il sistema di classificazione del personale dipendente che a far data dal 1^o aprile 2023 fa riferimento alle quattro aree di cui al richiamato articolo secondo la seguente tabella di trasposizione automatica:

Nuova classificazione ex CCNL 16.11.2022				
Area	dei	Funzionari	e	dell'Elevata Qualificazione
Area degli Istruttori				
Area degli Operatori Esperti				
Area degli Operatori				

- Le progressioni tra aree consentono il passaggio dalla categoria di appartenenza a quella immediatamente superiore dei dipendenti di ruolo dell’Amministrazione, in un’ottica di sviluppo professionale.
- È facoltà dell’Amministrazione, in attuazione del programma triennale dei fabbisogni del personale, attivare procedure selettive per le progressioni verticali ai sensi del presente Regolamento. Le norme contenute nel presente regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di selezione di cui ai successivi articoli.
- La progressione di cui al presente capo può riguardare, al massimo, il 50 per cento delle posizioni disponibili di ciascuna categoria nell’ambito della programmazione del fabbisogno triennale del personale, essendo comunque il restante 50 per cento destinato all’accesso dall’esterno; nell’ambito della programmazione del fabbisogno di personale, viene espressamente individuato il 50 per cento da destinare all’esterno, al netto di procedure di mobilità ed eventuali forme di stabilizzazione o di reclutamento straordinario riservato a personale interno stabilendo espressamente quanta parte del restante 50 per cento viene coperta mediante le procedure comparative di cui al presente capo.
- L’atto di cui al comma 5, adottato in seno al Piano integrato di attività ed organizzazione di cui all’art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e smi, indica

le posizioni lavorative, distinte per profilo professionale e area di inquadramento, da coprire mediante il ricorso alle procedure di cui al presente capo, nel rispetto dei limiti anche finanziari afferenti le politiche assunzionali.

7. Fermi restando gli obblighi di pubblicità nella sezione albo pretorio on line, gli atti di avvio e di conclusione della procedura comparativa sono pubblicati anche sul sito internet dell'ente per almeno 30 giorni consecutivi, nella sotto-sezione “bandi di concorso” di “amministrazione trasparente”.

Art. 2 – REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni verticali di cui all'art. 1 i dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'ente al momento della pubblicazione dell'atto di avvio della procedura di selezione. Tale requisito deve essere mantenuto fino alla data di approvazione dei risultati della selezione comparativa.
2. I dipendenti che chiedono di partecipare alla selezione, debbono essere in possesso dei titoli di studio e professionali previsti per l'accesso dall'esterno alla posizione da coprire.
3. È, altresì, richiesto il possesso dell'abilitazione professionale e/o l'iscrizione in albi, ove previsto da speciali normative di settore o dall'ordinamento professionale dell'ente, in relazione alla posizione da ricoprire.
4. Per alcuni particolari profili, in relazione alla specificità del contenuto in termini di mansioni e relative competenze tecnico–professionali, può essere richiesto il possesso di un determinato titolodi studio universitario, di II livello e/o la relativa abilitazione professionale.

Art. 3 –CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE ISTANZE.

1. La comparazione dei candidati è effettuata sulla base dei seguenti elementi:
 - a) valutazione positiva della performance conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, ivi compreso l'inserimento nella fascia di eccellenza di cui all'articolo 81 del CCNL 22/11/2022 e smi. Per l'individuazione della valutazione positiva si fa riferimento al vigente sistema di valutazione e comunque alle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
 - b) assenza di provvedimenti disciplinari, nel periodo utile ai fini della recidiva (come determinato dal codice disciplinare vigente al momento dell'indizione della procedura);
 - c) possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli necessari per l'accesso dall'esterno al profilo e al posto oggetto di selezione, indicati dall'avviso di indizione della procedura.

- d) numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo e al posto oggetto di selezione risultanti dal *curriculum*. Sono valutati utilmente ai fini della comparazione gli incarichi di responsabile unico del procedimento, direzione dei lavori e/o direzione dell'esecuzione per appalti di importo fino ad € 40.000,00;
- e) esiti del colloquio di approfondimento delle esperienze professionali e formative coerenti con il posto da ricoprire e indicate dal candidato nel *curriculum* da allegare;
2. Ai fini della selezione comparativa ciascun candidato è valutato in 100esimi.
- 3.I parametri indicati nel precedente comma 1 sono così declinati:
- a) media delle valutazioni conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, valutati antecedentemente al termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, per le performance raggiunte in un posto di categoria immediatamente inferiore a quello oggetto della selezione. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 30 punti. La valutazione media così calcolata è determinata dal rapporto fra media valutazioni e 100, moltiplicato per 30.
 - b) assenza di provvedimenti disciplinari ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni locali,nell'ultimo quinquennio dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazionealla procedura di selezione, punti 5;
 - c) il possesso di titoli, competenze professionali e titoli di studio ulteriori, rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 35 punti, secondo i seguenti criteri:
 - attività di formazione non obbligatorie, attinenti alla qualifica professionale/profilo, erogate direttamente dal Comune ovvero da agenzie formative, istituti di formazione pubblici o privati riconosciuti, concluse con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, svolte nell'ultimo quinquennio, con attribuzione dei seguenti punteggi, fino ad un massimo di punti10:

Durata/ punteggio attribuito

Posti Area Istruttori	Posti Area Funzionari ed EQ
Da 20 a 39 ore/ <i>punti</i> 3	Da 20 a 39 ore/ <i>punti</i> 2
Da 40 a 59 ore/ <i>punti</i> 7	Da 40 a 59 ore/ <i>punti</i> 5
Da 60 ore ed oltre/ <i>punti</i> 10	Da 59 a 79 ore/ <i>punti</i> 7
---	Da 80 ore ed oltre/ <i>punti</i> 10

- docenze, per almeno 3 mesi complessivi, riconosciute da altre PA, agenzie formative, istituti di formazione pubblici o privati riconosciuti, e pubblicazioni attinenti alla qualifica professionale/profilo: punti 1 per ogni incarico documentato, fino ad un massimo di punti 5;
- titoli di studio o abilitazioni, aggiuntivi rispetto a quello necessario per l'ammissione alla selezione, attinenti alla qualifica professionale/profilo, fino ad un massimo di punti 15:

Titolo di studio/punteggio attribuito:

Posti Area Istruttori	Posti Area Funzionari ed EQ
Laurea triennale/ <i>punti 2</i>	laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario/ <i>punti 2</i>
laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario/ <i>punti 3</i>	dottorato di ricerca (DR), master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004)/ <i>punti 8</i>
dottorato di ricerca (DR), master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004)/ <i>punti 5</i>	abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente alla qualifica professionale -profilo, seconda laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario <i>/punti 5</i>
seconda laurea oltre a quella già sopra considerata, abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente/ <i>punti 5</i>	* Il titolo è valutabile qualora non sia condizione necessaria per l'accesso al posto

- competenze professionali maturate attraverso attività lavorative in enti/organizzazioni/aziende pubblici o privati in cui il candidato ha assunto posizioni o di incarichi, attinenti alla qualifica professionale/profilo, di responsabilità e gestione autonoma di risorse finanziarie e di personale: punti 1 per ogni anno, fino ad un massimo di punti 5;
- il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 20 punti, secondo i seguenti criteri:

Incarico/Punteggio attribuito

Posti Area Istruttori	Posti Area Funzionari ed EQ
Assegnatario di beni, Agentecontabile/ <i>punti2</i>	Econo / <i>punti10</i>
Econo / <i>punti10</i>	Delega funzioni stato civile/ <i>punti2</i>
Partecipazione documentata in progetti regionali, nazionali, europei con altre PA/ <i>punti 1</i> per ogni progetto, fino a max3	RUP/ <i>punti 1 per ciascun incarico, fino a max 8</i>
Responsabile procedimento di spesa o entrata/ <i>punti 1 per ciascun procedimento,fino a max5</i>	Responsabile procedimento di spesa oentrata/ <i>punti 1 per ciascun procedimento, fino a max5</i>
Delega funzioni di stato civile/ <i>punti2</i>	
	Incarico di P.O/EQ <i>5punti per ogni incarico per un max di punti 10</i>

- d) Nel colloquio orale di approfondimento delle esperienze professionali e formative indicate dal candidato nel curriculum vitae, la commissione esaminatrice attribuisce complessivamente un **punteggio massimo di 10 punti.**

La Commissione mediante il colloquio di approfondimento valuterà le esperienze professionali e formative con riferimento al profilo professionale messo a bando tenendo conto dei seguenti elementi:

- Preparazione specifica nel profilo professionale (*massimo 5 punti*);
- Grado di autonomia nell'esecuzione del lavoro (*massimo 2 punti*);
- Conoscenza di tecniche di lavoro e procedure predeterminate necessarie all'esecuzione del lavoro (*massimo 3 punti*).

CAPO II

**(PROCEDURE DI PROGRESSIONE VERTICALE IN DEROGA ART. 13 C. 6 CCNL
16.11.2022FINO AL 31/12/2025).**

Art. 4–CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE ISTANZE PROCEDURA COMPARATIVA IN DEROGA ART. 13 C. 6 CCNL 16.11.2022.

- Il presente capo regola le progressioni verticali in deroga ai sensi dell'art. 13 c. 6 del CCNL 16/11/2022 applicabile fino al 31/12/2025.

2. Ai sensi dell'art. 13, comma 6 del CCNL sottoscritto in data 16 novembre 2022, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della 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, la progressione tra le Aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL Funzioni Locali, di seguito indicata.

Tabella C
Tabella di corrispondenza

Progressione tra Aree	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;
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; oppure 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;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	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; oppure 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.

3. È facoltà dell'Amministrazione, in attuazione del programma triennale dei fabbisogni del personale, attivare procedure selettive per le progressioni verticali ai sensi del presente Regolamento. Le norme contenute nel presente regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di selezione di cui ai successivi articoli.

Art. 5- REQUISITI

1. Possono partecipare alla procedura valutativa i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso l'ente in possesso, entro il termine di scadenza dell'avviso, dei requisiti previsti dalla sopra riportata Tabella di corrispondenza del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022.
2. Possono partecipare alla procedura valutativa i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso l'ente che non abbiano riportato provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio.
3. Possono partecipare alla procedura valutativa i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso l'ente che abbiano conseguito una valutazione positiva negli ultimi tre anni di servizio e, in particolare, una performance individuale con un punteggio medio di almeno 80/100.

Art. 6– ELEMENTI DI VALUTAZIONE

1. In conformità al disposto di cui all'art. 13 c. 7 del CCNL sottoscritto il 16.11.2022, costituiscono elementi di valutazione ai fini dell'accesso all'area di destinazione:
 - a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato
 - b) titolo di studio;
 - c) competenze professionali
2. In ordine all'elemento di valutazione di cui al **punto a)**, come chiarito dall'Aran (Parere CFL_96) non deve essere inteso come sinonimo di anzianità di servizio individuando, pertanto, tra i criteri di valutazione il mero computo degli anni di servizio maturati nella categoria di appartenenza, ma si deve identificare con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato, escludendo che l'anzianità costituisca sinonimo di esperienza. L'Aran (Parere CFC_103a, applicabile anche alle Funzioni Locali vista l'affinità dei contenuti) ha chiarito che le procedure di progressione verticale sono basate sull'accertamento del possesso delle competenze necessarie a svolgere attività di un'area superiore.
3. In ordine all'elemento di valutazione di cui al **punto b)**, nelle norme di prima applicazione il comma 1-bis dell'articolo 52 del decreto legislativo 165/2001 si dispone che, al fine di tener conto dell'esperienza e della 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, la progressione tra le Aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. In tal caso i dipendenti che concorrono alla copertura del posto dell'area dei Funzionari e delle EQ, in deroga al possesso della laurea, devono essere in possesso di almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli istruttori e/o

nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione (cat. C), mentre i dipendenti che concorrono alla copertura del posto dell'area degli istruttori, in deroga al possesso del diploma di scuola media superiore, devono essere in possesso di almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione (cat. B). Relativamente alle progressioni dall'Area degli Operatori a quella degli Operatori Esperti il requisito previsto è l'assolvimento degli obblighi scolastici e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nella categoria corrispondente del precedente sistema di classificazione;

4. In ordine all'elemento di valutazione di cui al **punto c)**, durante il regime transitorio, l'Aran (Parere CFC_102a, applicabile anche al comparto Funzioni Locali vista l'affinità dei contenuti), ha precisato che per la valutazione delle competenze professionali in caso di progressione verticale effettuata in questo periodo, ossia dal 1° aprile 2023 al 31/12/2025, può essere preso in considerazione l'utilizzo, anche congiunto, di una delle seguenti tipologie di valutazione:
 - a) valutazione delle competenze espresse in ambito lavorativo basata sulle risultanze della valutazione di performance (anche su più anni);
 - b) valutazione effettuata attraverso metodi che facciano emergere le competenze, le capacità e lo stile comportamentale che le persone mettono in atto sul lavoro (ad esempio, tecniche di assessment).

A tal fine, pertanto, si valutano i seguenti elementi:

- I. Valutazione media della Performance individuale conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio;
- II. Incarichi di responsabilità ricoperti dal dipendente negli ultimi dieci anni, conferiti con provvedimento formale, attinenti alla categoria per la quale si concorre.

Art. 7– PUNTEGGI

1. La commissione valutatrice dispone dei seguenti punteggi:
 - A.** esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato
punteggio massimo 30/100
 - B.** titolo di studio
punteggio massimo 20/100
 - C.** competenze professionali
punteggio massimo 50/100
2. Ai fini dell'attribuzione del punteggio di cui al **punto A)**, di punti **30/100** per quanto al c. 2 dell'art. 4 – elementi di valutazione, si assegneranno:

- **punti 10 all'anzianità**, intesa quale esperienza maturata nell'Area nell'ambito dello specifico settore individuato di volta in volta nell'avviso di selezione, oltre i 36 mesi costituenti requisito base, così come segue:

Anzianità	Punteggio assegnato (Max 10)
Oltre i 15 anni	10
Oltre i 10 anni e fino a 15 anni	5
Oltre i 5 anni e fino a 10 anni	3
Da 1 a 5 anni	1

- **punti 20 alla valutazione delle competenze professionali** del dipendente prevedendo a tal fine un colloquio volto ad accertare il possesso delle competenze necessarie a svolgere attività di un'area superiore che saranno stabilite in linea generale nell'apposito bando di selezione individuando all'uopo le competenze specifiche per ciascuna tipologia di profilo professionale da ricoprire. Il colloquio si intenderà superato con un punteggio minimo di 12/20.

3. Al possesso dei titoli di studio di cui al **punto B**), è attribuito il seguente punteggio per un totale massimo di punti **20/100**:

- a) **Per l'accesso all'Area dei Funzionari e delle EQ**, in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno entro il termine del 31 dicembre 2025, ma in possesso di almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione (cat. C), la laurea è considerata titolo ulteriore rispetto a quello richiesto per la selezione e si attribuirà il punteggio come segue:

- **laurea triennale** **punti 6**
- **laurea specialistica o magistrale o a ciclo unico o vecchio ordinamento** **punti 10**
- **master post laurea:** 2 punti per ciascun master sia di 1° che di 2° livello
- fino ad un massimo di **punti 6**
- **specializzazioni post laurea:** 2 punti per ciascuna specializzazione
fino ad un massimo di **punti 6**

- b) **Per l'accesso all'Area degli Istruttori**, in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno entro il termine del 31 dicembre 2025, ma in possesso di almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione (cat. B), il diploma di scuola secondaria di secondo

grado è considerato titolo ulteriore rispetto a quello richiesto per la selezione e si attribuirà il punteggio come segue:

- **diploma di scuola secondaria di secondo grado** **punti 6**
 - **laurea triennale** **punti 8**
 - **laurea specialistica o magistrale o a ciclo unico o vecchio ordinamento** **punti 10**
 - **master post laurea:** 2 punti per ciascun master sia di 1° che di 2° livello fino ad un massimo di **punti 6**
 - **specializzazioni post laurea:** 2 punti per ciascuna specializzazione fino ad un massimo di **punti 6**
 - c) **Per l'accesso all'Area degli Operatori Esperti si attribuirà il punteggio come segue:**
 - **diploma di scuola secondaria di secondo grado** **punti 5**
 - **Corsi di abilitazione professionali:** 3 punti per ciascun corso fino ad un massimo di **punti 15**
4. I punteggi attribuiti ai titoli di studio, ivi compresi i masters e i corsi di abilitazione professionali, sono ridotti al 50% qualora non attinenti al profilo professionale da ricoprire.
 5. Al possesso delle competenze professionali di cui al **punto C),** è attribuito il seguente punteggio per un totale massimo di punti **50/100**:
 - a) Valutazione media della Performance individuale conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, come da prospetto di seguito riportato **punti 20**

Performance individuale triennio precedente Valutazione media	Punteggio assegnato (Max 20)
Da 98,01 a 100	20
Da 90,01 a 98	15
Da 80,01 a 90	5

- b) Agli incarichi di responsabilità ricoperti dal dipendente negli ultimi dieci anni conferiti con provvedimento formale, attinenti alla categoria per la quale si concorre viene attribuito un punteggio massimo di **punti 30**
 - Per i dipendenti che concorrono alla copertura del posto dell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni, si valutano gli incarichi di responsabilità ricoperti dal dipendente negli ultimi dieci anni e di durata superiore a quattro mesi conferiti con provvedimento formale, attinenti alla categoria per la quale si concorre. Si attribuisce un punto al mese fino ad un massimo di 30 punti.
 - Per i dipendenti che concorrono alla copertura del posto dell'area degli Istruttori o degli

Operatori Esperti si valutano gli incarichi di responsabilità ricoperti dal dipendente negli ultimi dieci anni e di durata superiore a quattro mesi, conferiti con provvedimento formale, attinenti alla categoria per la quale si concorre. Si attribuisce un punto al mese fino ad un massimo di 30 punti.

CAPO III *(DISPOSIZIONI COMUNI AI PRECEDENTI CAPI)*

Art. 8 –MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLA SELEZIONE

1. La procedura comparativa è avviata con la pubblicazione dell'avviso di selezione sottoscritto dal dirigente dell'ufficio personale, che indica distintamente i profili professionali e le aree la cui copertura avviene mediante la progressione di carriera del personale interno a tempo indeterminato.
2. L'avviso indica i termini di presentazione delle candidature da parte dei dipendenti, i criteri di valutazione e i titoli di studio, ovvero le specifiche competenze professionali necessarie per l'accesso alla posizione lavorativa
3. La comparazione viene effettuata da una commissione nominata dal Segretario Generale, entro cinque giorni dalla comunicazione dell'elenco dei candidati ammessi. Tale commissione è composta dal dirigente dell'ufficio personale, che la presiede, da un dirigente tecnico, amministrativo o contabile in base alla professionalità da selezionare e da un dipendente di categoria appartenente all'Area dei Funzionari e delle EQ. I componenti diversi dal presidente sono individuati dal segretario generale tra coloro che hanno manifestato interesse alla nomina, nel rispetto del principio di rotazione e di eventuali altre misure contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione. A tal fine, contestualmente alla pubblicazione dell'avviso di selezione, è pubblicato con le medesime modalità un avviso per la nomina dei componenti della commissione. Il presidente della commissione individua il segretario della commissione tra i dipendenti dell'ufficio personale.
4. La procedura comparativa deve concludersi entro 45 giorni dalla data di nomina della commissione. Il rispetto di tale termine costituisce elemento di valutazione della performance organizzativa e individuale del dirigente dell'ufficio personale.
5. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie; esse sono utilizzate esclusivamente nel limite massimo dei posti per i quali la procedura è indetta e non possono essere utilizzate per ulteriori e successive progressioni verticali o per la copertura di ulteriori posti disponibili nell'ambito della programmazione del fabbisogno.
6. In caso di parità tra più candidati, viene data preferenza nell'ordine al candidato che ha ottenuto più

punti nel fattore titoli e, in caso di ulteriore parità, si tiene conto del fattore incarichi ricevuti; in casi di ulteriore parità si procede a sorteggio.

7. La graduatoria predisposta dalla commissione di cui al comma 3, è approvata dal dirigente dell'Ufficio personale il quale provvede anche, previa verifica ai sensi del DPR n. 445 del 2000 e ss.mm.ii. delle autocertificazioni presentate dai candidati, alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro e all'assunzione nella nuova posizione lavorativa dei vincitori.
8. Il vincitore della procedura ha l'onere di recedere espressamente e formalmente dal precedente rapporto di lavoro e di stipulare un nuovo contratto nella nuova area;
9. Per i soggetti vincitori l'ente rinuncerà al preavviso di cui all'art. 12 c. 5 del CCNL 2026 e relativa indennità sostitutiva al fine di consentire la definizione in tempiceleri dell'intera procedura e soddisfare il fabbisogno di personale;
10. I giorni di ferie e le ex festività sopprese maturati nel precedente rapporto di lavoro devono essere esauriti nel corso dello stesso e non sono trasferibili al nuovo rapporto;
11. Con il consenso del dipendente si può prescindere dalla effettuazione del periodo di prova.
12. L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda.

Art. 9 – COMMISSIONE VALUTATRICE

1. La comparazione viene effettuata da una commissione nominata dal Segretario Generale ed è composta dal dirigente dell'ufficio personale, che la presiede, da un dirigente tecnico, amministrativo o contabile in base alla professionalità da selezionare e da un dipendente di appartenente all'area dei funzionari con incarico di EQ.
2. I componenti diversi dal presidente sono individuati dal Segretario Generale tra coloro che hanno manifestato interesse alla nomina, nel rispetto del principio di rotazione e di eventuali altre misure contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione. A tal fine, contestualmente alla pubblicazione dell'avviso di selezione, è pubblicato con le medesime modalità un avviso per la nomina dei componenti della commissione.
3. Il presidente della commissione individua il segretario della commissione tra i dipendenti dell'ufficio personale.

Art. 10- PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

1. La domanda di partecipazione alla procedura comparativa, indirizzata al Comune di Alcamo - Servizio Personale -, redatta in carta libera in conformità al modello di domanda predisposto e reso disponibile dal Comune, sottoscritta dall'interessato e corredata dai documenti di cui è richiesta

- l'obbligatoria allegazione, deve essere presentata entro il termine perentorio stabilito dall'avviso, nel rispetto delle modalità di cui all'art. 65 del D. Lgs. 82/2005 (CAD);
2. Le modalità tecniche di trasmissione e la tipologia di formato dei file sono specificate nell'avviso di selezione, unitamente alle modalità di sottoscrizione degli atti, in conformità a quanto prevede il Codice dell'amministrazione digitale e trasmessa all'indirizzo PEC del protocollo dell'Ente comunale in un unico documento informatico formato PDF.
 3. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.
 4. Decorso il termine di presentazione delle domande, il servizio personale provvede alla preliminare verifica di ammissibilità delle domande, invitando i candidati, in presenza di vizi meramente formali concernenti l'incompletezza di una o più dichiarazioni circa il possesso dei requisiti, alla regolarizzazione delle domande nei termini e con le modalità indicate nella richiesta di integrazione istruttoria.
 5. Costituiscono causa di esclusione dalla selezione comparativa:
 - a) il mancato possesso dei requisiti per l'accesso stabiliti al precedente articolo 2 "Requisiti";
 - b) la mancata presentazione della domanda nei termini e con le modalità previste nell'avviso di procedura comparativa;
 - c) la mancata regolarizzazione o integrazione della domanda entro il termine eventualmente a tal fine assegnato;
 6. Il dirigente del servizio personale, conclusa l'istruttoria sulla regolarità delle domande e dei documenti prodotti, procede:
 - a) a formare l'elenco dei candidati ammessi e dei candidati esclusi;
 - b) a formalizzare con proprio provvedimento l'esclusione dalla selezione comparativa, dandone immediata comunicazione agli interessati;
 7. Gli elenchi dei candidati ammessi e le determinazioni assunte dal Dirigente del personale sono trasmessi, unitamente alle domande di partecipazione alla selezione comparativa, alla Commissione esaminatrice all'atto del suo insediamento. L'attività istruttoria sull'ammissibilità delle istanze può essere delegata dal dirigente al titolare di EQ dell'ufficio personale.
 8. Della formazione dell'elenco degli ammessi è data tempestiva notizia al Segretario generale per gli adempimenti di cui al precedente art. 8 comma 3.

Art. 11- GRADUATORIA

1. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie; esse sono utilizzate esclusivamente nel limite massimo dei posti per i quali la procedura è indetta e non possono essere utilizzate per ulteriori e successive

- progressioni verticali o per la copertura di ulteriori posti disponibili nell'ambito della programmazione del fabbisogno.
2. In caso di parità tra più candidati, viene data preferenza nell'ordine al candidato che ha ottenuto più punti nel fattore titoli e, in caso di ulteriore parità, si tiene conto del fattore incarichi ricevuti; in caso di ulteriore parità si procede a sorteggio.
 3. La graduatoria predisposta dalla commissione di cui al precedente art. 3, è approvata dal dirigente dell'Ufficio personale il quale provvede anche, previa verifica ai sensi del DPR n. 445 del 2000 e ss.mm.ii. delle autocertificazioni presentate dai candidati, alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro e all'assunzione nella nuova posizione lavorativa dei vincitori.
 4. Il vincitore della procedura ha l'onere di recedere espressamente e formalmente dal precedente rapporto di lavoro e di stipulare un nuovo contratto nella nuova categoria;
 5. Per i soggetti vincitori l'ente rinuncerà al preavviso di cui all'art. 12 c. 5 del CCNL 2006 e relativa indennità sostitutiva al fine di consentire la definizione in tempi celeri dell'intera procedura e soddisfare il fabbisogno di personale;
 6. I giorni di ferie e le ex festività sopprese maturati nel precedente rapporto di lavoro devono essere esauriti nel corso dello stesso e non sono trasferibili al nuovo rapporto;
 7. Con il consenso del dipendente si può prescindere dalla effettuazione del periodo di prova.

Art. 12– DISPOSIZIONI FINALI ED ENTRATA IN VIGORE

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia, in quanto applicabili e compatibili con le procedure di progressione verticale, alle norme legislative, regolamentari e contrattuali nazionali, allo Statuto e ai Regolamenti del Comune di Alcamo.
2. Il presente regolamento, pubblicato unitamente all'atto di approvazione all'albo pretorio on line, entra in vigore dalla data in cui acquista esecutività la relativa deliberazione di approvazione.
3. Esso viene, altresì, pubblicato nella sezione *Amministrazione Trasparente*, relativa agli atti di gestione del personale.