



**COMUNE DI SAN CHIRICO RAPARO**  
Provincia Potenza

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA  
DELLE PROGRESSIONI VERTICALI  
MEDIANTE SELEZIONI  
COMPARATIVE**

Approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 75 del 29-11-2022

## Art. 1 DISPOSIZIONI GENERALI

1. 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 CCNL Comparto Funzioni locali ("progressioni verticali"), in applicazione dell'art. 3 DL 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, e nel tetto del 50% delle posizioni disponibili per l'accesso dall'esterno in tutte le modalità consentite dall'ordinamento.
2. Il sistema di progressione verticale si concretizza in una verifica dell'acquisizione di competenze e capacità atte a svolgere le attività di un diverso profilo professionale, corrispondente all'inquadramento giuridico nella categoria immediatamente superiore, in cui mutino le responsabilità, le relazioni, la complessità e il contenuto delle prestazioni.
3. Il Comune prevede la effettuazione di progressioni verticali nel piano triennale del fabbisogno del personale.
4. I bandi sono pubblicati sul sito internet dell'ente per almeno 15 giorni consecutivi.

## Art. 2 REQUISITI

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni verticali i dipendenti in servizio presso il Comune di San Chirico Raparo da almeno **tre anni** con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e/o con contratto a tempo determinato all'atto della indizione del bando ed inquadrati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione. Tale requisito deve essere mantenuto alla data di approvazione degli esiti della selezione comparativa.

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

**per la categoria "B"**: scuola dell'obbligo ed idonea attestazione professionale o documentata esperienza maturata nello svolgimento delle attività ascrivibili al profilo;

**per la categoria "C"**: diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado conseguito con corso di durata quinquennale;

**per la categoria "D"**: laurea triennale (L) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, o laurea specialistica (LS), o laurea magistrale (LM) ed eventuale abilitazione professionale, se richiesta.

3. 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 titolo di studio universitario, anche di II livello e/o la relativa abilitazione professionale.

4. 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.

5. Possono partecipare a tali procedure selettive i dipendenti in servizio presso il Comune di San Chirico Raparo a tempo indeterminato o a tempo determinato da almeno tre anni in possesso, entro il termine di scadenza di presentazione della domanda, dei seguenti requisiti:

a. essere inquadrati da almeno **tre anni** nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione:

- per la cat. B: inquadramento nella cat. giuridica A;
- per la cat. C: inquadramento nella cat. giuridica B;
- 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 essere stato destinatario di provvedimenti disciplinari nell'ultimo triennio;

d. avere conseguito una valutazione positiva, in ogni anno, nell'ultimo triennio antecedente all'anno in cui è effettuata la selezione.

**Art. 3**  
**MODALITÀ' DI SVOLGIMENTO DELLA SELEZIONE**

1. La comparazione viene effettuata attraverso la somma delle valutazioni di cui ai successivi punti a, b e c , con raggiungimento di un punteggio non inferiore a **60/100**:

a. **la valutazione positiva della performance** conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio con un punteggio massimo di punti 42, così ripartiti per ciascun anno:

Valutazione performance	Punteggio
Livello di performance < 70%	0
Livello di performance >= 70% fino al 79,99%	5
Livello di performance C >= 80% e < 89,99%	8
Livello di performance B >= 90% e < 94,99%	11
Livello di performance A >= 95%	14

b. **valutazione dei titoli di studio e competenze professionali**, possesso di titoli professionali, ulteriori rispetto a quelli necessari per l'accesso dall'esterno alla categoria, oggetto di selezione per un punteggio massimo di 25 punti, così ripartiti:

Valutazione titoli di studio

per la categoria D	Punteggio
Voto di laurea (anche triennale) da 66 a 79 su 110	1
Voto di laurea (anche triennale) da 80 a 92 su 110	2
Voto di laurea (anche triennale) da 93 a 105 su 110	3
Voto di laurea (anche triennale) da 106 a 109 su 110	4
Voto di laurea (anche triennale) da 110 a 110 e lode	5

Per la categoria C	Punteggio	
Voto da 60 a 70 su 100	Voto da 36 a 42 su 60	1
Voto da 71 a 80 su 100	Voto da 43 a 48 su 60	2
Voto da 81 a 90 su 100	Voto da 49 a 54 su 60	3
Voto da 91 a 99 su 100	Voto da 55 a 59 su 100	4
Voto 100 su 100	Voto 60 su 60	5

Ulteriori titoli

Titoli di studio superiore rispetto a quello necessario per l'accesso alla categoria	15
Abilitazioni all'esercizio professionale	10

c. **valutazione degli incarichi rivestiti** negli ultimi dieci anni dalla data di approvazione dell'avviso come risultanti dal curriculum, fino a un massimo di 33 punti:

Descrizione	Punteggio
Incarichi svolti, presso pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'art. 7 comma 6 ss e 53 del D.Lgs 165/2001	3

Prestazioni svolte, presso pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. 311/2004	2
Presidente - membro di commissione di concorso/gara	5
Responsabile procedimento	9
Responsabile di servizio	14

2. In caso di parità viene data preferenza nell'ordine al candidato più giovane di età.

3. Sono 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 e che non possono essere utilizzate per ulteriori e successive progressioni verticali.

4. La graduatoria è predisposta ed approvata dal Responsabile di servizio in materia di personale, che provvede alla assunzione ed alla sottoscrizione del contratto individuale con inquadramento nella categoria immediatamente superiore (posizione economica iniziale), previo accertamento del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione. Con il consenso del dipendente, in conformità a quanto disposto dal CCNL del comparto funzioni locali, si può prescindere dalla effettuazione del periodo di prova.

#### Art. 4

### COMMISSIONE ESAMINATRICE

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione composta da tre membri, di cui uno con funzioni di Presidente e individuato nel Responsabile del Servizio presso il quale è prevista la progressione verticale.

2. I componenti della commissione, ed il segretario della stessa, sono nominati con determinazione del Responsabile di cui al comma 1.

3. La Commissione è nominata prima della scadenza stabilita nell'avviso per la presentazione delle domande di ammissione e comunque prima della conclusione della procedura di ammissione alla selezione dei candidati.

4. I componenti della commissione devono essere individuati tra dipendenti del Comune di San Chirico Raparo di categoria giuridica almeno pari a quella oggetto dalla procedura.

5. Il segretario della commissione può essere anche un dipendente del Comune di San Chirico Raparo di categoria inferiore a quella oggetto dalla procedura ma, comunque, non inferiore alla categoria C.

6. Nel caso fra i dipendenti del Comune di San Chirico Raparo non via 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 9 e seguenti), possono essere componenti o segretario della Commissione dipendenti di altre pubbliche amministrazioni, aventi i requisiti minimi di cui ai precedenti commi 5 e 6, cui va riconosciuto, se dovuto in base alla normativa vigente, il relativo compenso.

7. 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].

8. La Commissione esaminatrice, per ogni seduta tenuta, deve redigere apposito verbale debitamente datato, numerato e sottoscritto dal Presidente, dai componenti e dal segretario.

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

12. 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 attestino di non trovarsi nelle condizioni indicate ai commi 10 e seguenti.

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

14. L'esistenza di una causa di incompatibilità dà luogo a decadenza del soggetto interessato.

**Art. 5**

**AVVISO DI SELEZIONE**

1. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio relativa alla procedura, alla valutazione dei titoli ulteriori, agli incarichi rivestiti, sarà contenuta nell'apposito avviso di selezione approvato con determinazione del Responsabile di Servizio in materia di personale.

2. L'Amministrazione si riserva, per motivate esigenze e con apposito provvedimento, di modificare, prorogare i termini o revocare l'avviso di selezione.

**Art. 5**

**DISPOSIZIONI FINALI ED ENTRATA IN VIGORE**

1. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento, si fa espresso rinvio alle vigenti disposizioni normative in materia.

2. Il presente regolamento costituisce appendice del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei servizi.

3. Il presente regolamento entra in vigore con l'esecutività della deliberazione di Giunta comunale che lo approva. Dall'entrata in vigore del presente regolamento cesseranno l'efficacia e l'applicabilità di ogni altra norma regolamentare non compatibile con le disposizioni del presente regolamento.

