

## **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE COMPARATIVE PER LE PROGRESSIONI VERTICALI TRA AREE (ART. 52, C. 1-BIS D.LGS. N. 165/2001)**

### *1. Oggetto e ambito di applicazione*

Il presente regolamento, in conformità a quanto disposto dall'art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001, al fine di valorizzare le professionalità interne, disciplina le procedure comparative per la progressione verticale tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

Il numero dei posti per tali procedure comparative, comunque non superiore al 50% dei posti complessivi per ciascuna area, è individuato dalla Giunta comunale nel piano triennale dei fabbisogni e nelle sue successive modifiche.

Le norme contenute nel presente regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di selezione di cui al successivo art. 6.

### *2. Requisiti per la partecipazione alla procedura comparativa*

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.

Possono partecipare alle procedure comparative i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso l'ente in possesso, entro il termine di scadenza di presentazione della domanda, dei seguenti requisiti:

- a. essere inquadrati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione:
  - 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 aver subito provvedimenti disciplinari nei due anni precedenti a quello nel quale è indetta la procedura.

### *3. Procedura comparativa.*

La procedura comparativa intende valutare per ciascun candidato:

- a. la *performance* individuale nel triennio precedente la selezione (la *performance* deve essere comunque positiva).
- b. il possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso.
- c. il numero e la tipologia di incarichi rivestiti dal candidato nell'ente e fuori.

Il punteggio massimo complessivo dato dalla somma delle valutazioni di cui ai punti a., b. e c. precedenti è pari a 30 punti.

Il punteggio massimo complessivo riservato alla valutazione positiva della *performance* (a) conseguita dal candidato nel triennio precedente la selezione è di 10 punti. Si procederà a calcolare la media delle tre valutazioni; qualora non vi fossero valutazioni in uno o più dei tre anni precedenti il punteggio per l'anno in questione sarà pari a zero. Il punteggio di che trattasi è ripartito come segue:

- nessuna valutazione = punti 0
- valutazione fino a 70 = punti 4;
- valutazione da 71 a 80 = punti 6;
- valutazione da 81 a 90 = punti 8;
- valutazione da 91 a 100 = punti 10.

Qualora dalla media delle tre valutazioni del candidato risulti un numero decimale si seguirà il seguente criterio:

- arrotondamento per eccesso: risultato con decimale pari o superiore a 0,6;
- arrotondamento per difetto: risultato con decimale pari o inferiore a 0,5.

Nel caso in cui i candidati siano in possesso di valutazioni positive della performance effettuate da un altro Ente, il punteggio conseguito sarà riparametrato sulla base della scala di valutazione prevista dal Comune di Palombara Sabina.

Il punteggio massimo complessivo riservato alla valutazione di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso (b) è di 10 punti. La valutazione dei titoli è effettuata dalla Commissione esaminatrice sulla base dei seguenti criteri generali:

- Titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno per il profilo per il quale è indetta la procedura comparativa = punti 5
- Master o Corsi di Specializzazione Post Universitaria in materie attinenti al titolo di studio richiesto per la procedura comparativa = punti 3
- Iscrizione ad albi professionali attinenti al titolo di studio richiesto per la procedura comparativa = punti 2

Il punteggio massimo complessivo riservato alla valutazione degli incarichi svolti dal candidato è di 10 punti. La valutazione degli incarichi è effettuata dalla Commissione esaminatrice sulla base dei seguenti criteri generali:

- Incarico di Responsabile del Settore per il quale è avviata la procedura = punti 2 per ciascun anno (massimo 10 punti);
- Incarico di Specifiche Responsabilità assegnate con provvedimento dirigenziale presso il Comune di Palombara Sabina = punti 1 per ciascun anno (massimo 5 punti);
- Incarico di Responsabile di altro Settore presso il Comune di Palombara Sabina = punti 1 per ciascun anno (massimo 5 punti);
- Incarico di Responsabile di Settore presso altra Amministrazione = punti 0,5 per ciascun anno (massimo 2 punti).

I periodi di servizio inferiori all'anno saranno riproporzionati su base annuale.

#### *4. Commissione esaminatrice*

La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione esaminatrice formata da tre componenti scelti tra i Responsabili dei servizi, nominata dal Responsabile del servizio personale o, in sua assenza o impedimento, dal Segretario generale, in conformità a quanto previsto dal presente regolamento (e in particolare dall'art. 3), nonché dalla vigente disciplina sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e norme sul reclutamento del personale.

La Commissione di cui sopra sarà presieduta dal Responsabile del Settore personale o, in sostituzione dal Segretario generale.

#### *5. Avviso di selezione*

Ogni ulteriore disposizione di dettaglio relativa alla procedura comparativa e alle comunicazioni rivolte ai candidati sarà contenuta nell'apposito avviso approvato con determinazione del Responsabile del servizio personale o, in sua assenza, del Segretario generale.

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

#### *6. Graduatoria*

La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, sommando i punteggi riportati nella valutazione della performance, dei titoli e degli incarichi.

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 maggior età anagrafica.

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, a esclusione di contestuale rinuncia del vincitore.

#### *7. Rinvio*

Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento, si rinvia alla vigente disciplina dell'ordinamento degli uffici e servizi e alle norme sul reclutamento del personale di questo ente, in quanto applicabili e compatibili.

#### *8. Entrata in vigore*

Il presente Regolamento entra in vigore con l'esecutività della deliberazione di Giunta comunale che lo approva.