

COMUNE DI URAGO D'OGLIO
Provincia di Brescia

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI FRA
QUALIFICHE/CATEGORIE DIVERSE: DA AREA
DEGLI ISTRUTTORI ALL'AREA DEI FUNZIONARI
E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE.

(Articolo 52, comma 1bis, del D.Lgs. n. 165/2001)

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.86 del 13/12/2023

INDICE

Art. 1 – OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE	3
Art. 2 – REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE COMPARATIVA	3
Art. 3 –PROCEDURA PER LA SELEZIONE COMPARATIVA.....	3
Art. 4 –COMMISSIONE ESAMINATRICE DELLA SELEZIONE COMPARATIVA.....	5
Art. 5 – AVVISO DELLA SELEZIONE COMPARATIVA	7
Art. 6 – AMMISSIONE O ESCLUSIONE DEI CANDIDATI.....	7
Art. 7 – GRADUATORIA DELLA SELEZIONE COMPARATIVA	8
Art. 8 – ENTRATA IN VIGORE	8

Art. 1 – OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente regolamento, in conformità a quanto disposto dall'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, al fine di valorizzare le professionalità interne, disciplina le procedure per le selezioni comparative finalizzate alle progressioni verticali, riservate al personale dei livelli a tempo indeterminato del Comune di Urago d'Oglio.
2. Il numero di posizioni per le selezioni comparative, comunque non superiore al 50% delle posizioni complessive previste, per ciascuna categoria, all'interno del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale, è individuato dalla Giunta comunale con tale documento.
3. 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 SELEZIONE COMPARATIVA

1. I requisiti di cui i candidati devono essere in possesso per partecipare alle selezioni comparative, sono individuati dal successivo comma 2 e dovranno essere specificati negli avvisi di selezione.
2. Possono partecipare alle procedure per le selezioni comparative i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Urago d'Oglio 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;
 - b) essere in possesso del titolo di studio richiesto dalla Tabella C - Tabella di corrispondenza allegata sub A;
 - c) non aver subito sanzioni disciplinari nei due anni precedenti alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda;
 - d) anzianità di servizio minima di dieci anni maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione. L'anzianità di servizio va considerata al 31/12 dell'anno antecedente a quello nel quale viene indetta la procedura per la selezione comparativa;
 - e) avere conseguito una valutazione positiva, relativa alla performance individuale, negli ultimi tre anni di servizio. Si considera positiva la valutazione conseguita, per ognuno degli anni considerati, non inferiore **all'80%** della valutazione massima. Il triennio di riferimento è quello immediatamente antecedente all'anno nel quale viene indetta la procedura per la selezione comparativa.

Art. 3 – PROCEDURA PER LA SELEZIONE COMPARATIVA

1. La procedura per la selezione comparativa intende valutare per ciascun candidato:
 - a) la performance individuale nel triennio precedente l'anno dell'attivazione della selezione, alle condizioni minime di cui al precedente art. 2, comma 2 lett. e);
 - b) l'eventuale possesso di titoli o competenze professionali o di studio, ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno;
 - c) l'eventuale numero e tipologia di incarichi rivestiti, in riferimento al ruolo da ricoprire, prestati dal candidato sia all'interno che all'esterno dell'ente.

2. Il punteggio massimo complessivo, dato dalla somma delle valutazioni di cui ai punti a), b) e c) del comma 1, è pari a **60 punti**.
3. Il punteggio massimo riservato alla valutazione della performance individuale (punto a) comma 1), considerata come media delle valutazioni del triennio, è di **25 punti**, ripartiti come segue:
 - valutazione media **oltre il 61% e sino al 70%** della valutazione massima: **punti 5**;
 - valutazione media **dal 71% e sino all'80%** della valutazione massima: **punti 10**;
 - valutazione media **dall'81% e sino al 90%** della valutazione massima: **punti 15**;
 - valutazione media **dal 91% e sino al 95%** della valutazione massima: **punti 20**;
 - valutazione media **dal 96% e sino al 100%** della valutazione massima: **punti 25**.
4. Il punteggio massimo riservato alla valutazione di titoli o competenze professionali o di studio, ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso, punto b) comma 1, è di **25 punti** così suddiviso:
 - a) *Titoli di studio ulteriori (massimo 10 punti):*
 - per posizioni di CATEGORIA “D”:**
 - Punti 1 per voto di laurea ulteriore (anche triennale), attinente al profilo e al servizio di destinazione, da 85 a 94 su 110 (oppure da 77 a 85 su 100);
 - Punti 2 per voto di laurea ulteriore (anche triennale), attinente al profilo e al servizio di destinazione, da 95 a 104 su 110 (oppure da 86 a 94 su 100);
 - Punti 3 per voto di laurea ulteriore (anche triennale), attinente al profilo e al servizio di destinazione, da 105 a 108 su 110 (oppure da 95 a 98 su 100);
 - Punti 4 per voto di laurea ulteriore (anche triennale), attinente al profilo e al servizio di destinazione, da 109 a 110 su 110 ulteriore (oppure da 99 a 100 su 100);
 - Punti 5 per voto di laurea ulteriore (anche triennale), attinente al profilo e al servizio di destinazione, di 110 con lode (oppure 100 con lode);
 - Master universitario di 1° livello o superiore (DM 270/2004), attinente al profilo e al servizio di destinazione: Punti 5;
 - per posizioni di CATEGORIA “C”:**
 - Punti 2 per voto di laurea (anche triennale) da 85 a 94 su 110;
 - Punti 4 per voto di laurea (anche triennale) da 95 a 104 su 110;
 - Punti 6 per voto di laurea (anche triennale) da 105 a 108 su 110;
 - Punti 8 per voto di laurea (anche triennale) da 109 a 110 su 110;
 - Punti 10 per voto di laurea (anche triennale) di 110 con lode.
 - b) *Titoli o competenze professionali (massimo 15 punti):*
 - Punti 1 per ogni anno di esercizio, e per un massimo di 5 anni, delle competenze connesse al profilo e al servizio di destinazione con valutazione della performance individuale annua non inferiore al 70% della valutazione massima.

L'annualità verrà considerata solo se sia stata conseguita la valutazione minima di cui al precedente punto e, pertanto, nessun punteggio verrà attribuito per le annualità nelle quali non sia stata raggiunta detta valutazione minima.

Non saranno considerati i periodi di lavoro superiori a 10 anni alla data del 31/12 antecedente all'attivazione della procedura comparativa.

 - Punti 5 nei casi in cui il candidato risulti iscritto o abbia conseguito l'idoneità all'iscrizione ad Albi professionali.

- Punti 5, per la partecipazione nel triennio precedente a corsi/convegni formativi certificati con attestato, ovviamente riferiti agli enti locali, come segue:
 - Da 1 a 5 corsi, punteggio 1
 - Da 6 a 10 corsi, punteggio 2
 - Da 11 a 15 corsi, punteggio 3
 - Da 16 a 20 corsi, punteggio 4
 - Da 21 in poi, punteggio 5
5. Ai fini della valutazione di quanto previsto al comma 4, saranno considerati solamente quelli in possesso del candidato alla data del 31/12 dell'anno precedente a quello di attivazione della selezione comparativa.
 6. I titoli o le competenze professionali o di studio, di cui al precedente comma 4, già valutati ai fini di una progressione verticale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.
 7. Il punteggio massimo riservato alla valutazione degli incarichi rivestiti dal candidato (punto c) comma 1), aventi attinenza con il profilo e il servizio di destinazione, è di 10 punti. La valutazione degli incarichi è effettuata sulla base dei criteri di seguito riportati:
 - a) incarichi svolti, presso pubbliche amministrazioni del comparto Funzioni Locali, ai sensi degli artt. 7, commi 6 e seguenti, e 53 del D.Lgs. n. 165/2001: punti 1 per ciascun incarico (di almeno due mesi) fino ad un massimo di punti 5;
 - b) prestazioni svolte, presso pubbliche amministrazioni del comparto Funzioni Locali, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. n. 311/2004, nella categoria immediatamente inferiore a quella della selezione comparativa: punti 1 per ciascun anno fino ad un massimo di punti 5. In caso di prestazione inferiore all'anno o per frazioni di anno, il punteggio verrà ridotto proporzionalmente. Non verranno considerate prestazioni inferiori ai 6 mesi, anche se non continuative.
 8. Ai fini della valutazione degli incarichi svolti, di cui al precedente comma 7, saranno considerati solamente quelli 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. Gli incarichi, di cui al precedente comma 7, già valutati ai fini di una progressione verticale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.
 10. Le valutazioni di cui ai precedenti commi saranno effettuati dalla Commissione esaminatrice di cui al successivo art. 4.
 11. **La procedura della selezione comparativa deve essere attivata, mediante approvazione dell'avviso di cui al successivo art. 5, entro il 31/12 dell'anno nel quale è stato prevista la selezione all'interno della deliberazione di Giunta di approvazione o modifica del Piano triennale del Fabbisogno del Personale o del Piano Integrato di attività ed organizzazione.**

Art. 4 –COMMISSIONE ESAMINATRICE DELLA SELEZIONE COMPARATIVA

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 Settore presso il quale è prevista la progressione verticale e nel Segretario Generale in caso di progressione verticale per posizione “D”.

2. I componenti della commissione, ed il segretario della stessa, sono nominati con determinazione del Responsabile di cui al comma 1.
3. I componenti della commissione devono essere individuati tra i dipendenti del Comune di Urago d’Oglio di categoria giuridica almeno pari a quella oggetto della procedura.
4. Il segretario della commissione è un dipendente almeno di categoria C.
5. Nel caso fra i dipendenti dell’ente non via 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 11 e seguenti), possono essere nominati 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.
6. Ai fini dell’applicazione del principio di pari opportunità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni esaminatrici, salvo 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, all’ufficio del personale, tutta la documentazione inerente alle 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 ricoprano 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’art. 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 attestì 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 riusabili per i motivi elencati agli artt. 51 e 52 del codice di procedura civile. Sull’istanza di riuscione decide in via definitiva la stessa Commissione, sentito il riuscito. La discussione e la votazione al riguardo si svolgono in assenza del riuscito; in caso di parità di voti l’istanza di riuscione 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

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 Segretario/Responsabile di Area.
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. L'avviso, in particolare, deve indicare:
 - la categoria, il profilo professionale e il trattamento economico annuo lordo delle posizioni per le quali viene effettuata la selezione, nonché una sintetica descrizione delle principali funzioni connesse alla posizione di lavoro da ricoprire;
 - 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. n. 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 D.Lgs. n. 196/2003;
 - il termine e le modalità di presentazione della domanda di ammissione;
 - l'indicazione di tutti i titoli/documenti da presentare per la valutazione finale nonché il punteggio massimo agli stessi attribuibile singolarmente e per categorie di titoli;
 - 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;
 - il richiamo al D.P.R. n. 184/2006 e al regolamento comunale che consentono ai concorrenti di esercitare il diritto di accesso agli atti della selezione dopo l'adozione del provvedimento di approvazione degli stessi e della graduatoria di merito.
4. L'avviso di selezione deve essere pubblicato in forma integrale all'Albo online e sul sito istituzionale, in Amministrazione Trasparente nella sezione “Bandi di concorso”, per un periodo di 30 giorni nella sede comunale.
5. Copia dell'avviso di selezione deve essere tenuta, presso l'ufficio personale, a disposizione di qualsiasi dipendente la richieda.
6. I termini per la presentazione delle domande decorrono dalla data di pubblicazione all'Albo online. Qualora il termine scada in giorno festivo o non lavorativo per l'Ente, esso s'intende prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
7. All'avviso di selezione deve essere allegato il modello sul quale presentare domanda di partecipazione alla selezione comparativa.
8. Il Segretario/Responsabile di Area che ha indetto la selezione può riservarsi di modificare e 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, dei candidati che hanno presentato domanda, avviene a cura dell'ufficio segreteria, di supporto al Segretario/Responsabile di Area, mediante esame delle domande pervenute e della relativa documentazione.
2. Dell'avvio del procedimento è data comunicazione mediante pubblicazione di avviso all'Albo online e sul sito internet comunale, in Amministrazione Trasparente nella sezione "Bandi di concorso", riportante l'ufficio incaricato dell'istruttoria, il nominativo del responsabile dell'istruttoria e il termine previsto per la sua conclusione.
3. Completata l'istruttoria, l'ufficio segreteria predisponde distinti elenchi dei candidati da ammettere e da escludere dalla selezione e sottopone la relativa proposta e la relativa documentazione all'esame e determinazione del Segretario/Responsabile di Area che ha indetto la selezione.
4. A seguito delle definitive determinazioni dello stesso, l'ufficio istruttore comunica:
 - a) l'esclusione dal concorso ai concorrenti non ammessi, indicandone i motivi;
 - b) l'ammissione al concorso agli altri candidati, indicando anche il nominativo dei componenti della commissione giudicatrice.

Art. 7 – GRADUATORIA DELLA SELEZIONE COMPARATIVA

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.
2. In caso di parità, costituirà titolo di preferenza la maggior anzianità di servizio presso il Comune di Urago d'Oglio 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 maggiore età anagrafica.
3. La graduatoria finale di merito è approvata, con determinazione del Segretario/Responsabile di Area che ha indetto la selezione, entro 30 giorni dall'acquisizione di tutta la documentazione da parte della Commissione esaminatrice di cui al precedente articolo 4.
4. Le graduatorie hanno valore solo per la procedura di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per le posizioni messe a selezione, senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento.

Art. 8 – ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento entra in vigore ad avvenuta esecutività della deliberazione di Giunta comunale che lo approva, fatta salva l'eventuale dichiarazione di immediata eseguibilità della delibera stessa.