

SOCIETÀ SISTEMA SRL **GROSSETO**

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

1. 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.
2. 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.
3. 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

1. 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.
2. Possono partecipare alle procedure comparative i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso la Società in possesso, entro il termine di scadenza di presentazione della domanda, dei seguenti requisiti:
 - a. essere inquadrati nella categoria, oggi definita area di cui al nuovo ordinamento professionale introdotto dal CCNL del 16.11.2022 per le Funzioni Locali, immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione:
 - per l'area degli istruttori ex cat. C: inquadramento nell'area degli operatori esperti ex Cat. B3;
 - per l'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni ex Cat. D: inquadramento nell'area degli istruttori ex cat. 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;

d. in possesso di valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni. A tal fine verranno considerati i periodi di servizio prestati a tempo indeterminato, i servizi prestati a tempo determinato, i periodi di servizio prestati presso altri enti anche non continuativi e gli eventuali incarichi a tempo determinato presso l'Ente conferiti ai sensi dell'art.110 comma 1 del Tuel. Tali ultimi incarichi possono essere presi in considerazione solo se conferiti mediante procedure selettive ad evidenza pubblica.

3. Procedura comparativa

1. La procedura comparativa intende valutare per ciascun candidato:

- a. la *performance* individuale nel triennio precedente la selezione (la *performance* deve essere comunque positiva e superiore a punti 60/100).
- 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.
- d. l'anzianità di servizio maturata presso l'Ente anche in categorie diverse.

2. Il punteggio massimo complessivo dato dalla somma delle valutazioni di cui ai punti a), b), c) e d) precedenti è pari a 100 punti.

3. Il punteggio massimo complessivo riservato alla valutazione positiva della *performance* (a) conseguita dal candidato nel triennio precedente la selezione (media delle tre valutazioni), è di massimo **punti 50 su 100**.

(Es. se il candidato riporta una media di punti 93/100 per la valutazione della performance individuale nel triennio precedente otterrà un punteggio ponderato nella misura del 93% dei 50 punti massimi previsti pari a punti 46,5)

4. Il punteggio massimo complessivo riservato alla valutazione di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso (b) è di massimo **30 punti su 100**.

La valutazione dei titoli è effettuata dalla Commissione esaminatrice sulla base dei seguenti criteri generali:

- Titoli di servizio prestato alle dipendenze di pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, punti 1 per ogni anno di servizio, fino ad un massimo di punti **10 su 30**, prestati nella categoria (ora Area) immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione. Sono valutabili le frazioni di anno in ragione mensile, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di giorni 30 o frazioni superiori a giorni 15. Punti 0,5 per ogni anno di servizio in categorie (ora Aree) ulteriormente inferiori sempre fino ad un massimo totale di **punti 10 su 30**.
- Attività di formazione attinente che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del dipendente, attestato attraverso certificazione finale

nell'ultimo quinquennio. Punti 1 per ogni corso superiore a 20 ore e punti 0,50 per corsi di durata inferiore fino ad un massimo di **punti 10 su 30**.

- Pubblicazioni attinenti, docenze in materie attinenti al profilo professionale oggetto della selezione. Punti 1 per ogni docenza o pubblicazione fino ad un massimo di **punti 5 su 30**.
- Ulteriori titoli di studio attinenti al profilo professionale oggetto della selezione fino ad un massimo di **punti 5 su 30 (i criteri saranno stabiliti dalla Commissione in rapporto al profilo professionale e terranno conto del punteggio di laurea, dell'eventuale lode, del dottorato di ricerca, del diploma di specializzazione, dei master universitari, dell'abilitazione e/o qualificazione all'esercizio della professione)**

5. Il punteggio massimo complessivo riservato alla valutazione degli incarichi svolti dal candidato, desumibili dal C.V., è di **20 punti sui 100 generali disponibili**. La valutazione degli incarichi è effettuata dalla Commissione esaminatrice sulla base dei seguenti criteri generali:

numero e tipologia di incarichi formalmente attribuiti da amministrazioni pubbliche e non valutati nelle tipologie precedenti ponderati sulla base della tipologia e complessità degli incarichi medesimi.

4. Commissione esaminatrice

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione esaminatrice formata da tre componenti, nominata dal Direttore 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.

5. Avviso di selezione

1. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio relativa alla procedura comparativa e alle comunicazioni rivolte ai candidati sarà contenuta nell'apposito avviso approvato con determinazione del Dirigente del Servizio Personale.
2. L'Amministrazione può riservarsi, per motivate esigenze e con apposito provvedimento, di modificare, prorogare i termini o revocare l'avviso di selezione.

6. Graduatoria

1. 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.
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 maggior età anagrafica.

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, a esclusione di contestuale rinuncia del vincitore.

7. Rinvio

1. 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

1. Il presente regolamento entra in vigore con l'esecutività della deliberazione che lo approva.