



COMUNE DI SASSARI

REGOLAMENTO

*per la disciplina transitoria delle procedure valutative
per le progressioni verticali tra aree
(art. 52, comma 1-bis, D.gs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.
e art. 13 CCNL Funzioni locali 2019-2021)
validità sino al 31/12/2025*

*Approvato con deliberazione della Giunta Comunale
n. 158 del 09/05/2024*

Articolo 1 Oggetto ed ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento, con riferimento all'art. 52, comma 1bis, D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., nonché all'art. 13, comma 6, del vigente CCNL 2019/2021, al fine di valorizzare le professionalità interne, disciplina in via transitoria, fino alla data del 31/12/2025, le procedure per la progressione verticale tra le aree riservate al personale di ruolo.
2. Gli oneri fiscali e previdenziali connessi alla applicazione delle presenti disposizioni sono finanziati nel tetto dello 0,55% del monte salari 2018.
3. Il numero dei posti per le procedure riservate qui normate è individuato dalla Giunta comunale nei documenti di approvazione del Piano dei fabbisogni del personale.
4. Le norme contenute nel presente Regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di selezione di cui al successivo art. 3.
5. Questo Regolamento è stato oggetto di informazione preventiva e di confronto giusta richiesta dei soggetti sindacali competenti.

Articolo 2 Requisiti di partecipazione

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 in virtù del profilo professionale di riferimento indicato.
2. Possono partecipare a tali procedure i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso questo Ente in possesso, entro il termine di scadenza di presentazione della domanda, dei seguenti requisiti, indicati nella Tabella C – tabella di corrispondenza allegata al CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 e **appartenenti alla stessa famiglia professionale del profilo oggetto della progressione:**

| Progressione tra Aree | Requisiti |
|---|--|
| da Area degli Operatori <div style="text-align: center;">↓</div> a Area degli Operatori esperti | a) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata, presso il Comune di Sassari o altre Pubbliche Amministrazioni, nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile; |
| da Area degli Operatori esperti <div style="text-align: center;">↓</div> a Area degli Istruttori | a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata, presso il Comune di Sassari o altre Pubbliche Amministrazioni, nell'area degli Operatori Esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; oppure |

| | |
|---|---|
| | b) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata, presso il Comune di Sassari o altre Pubbliche Amministrazioni, nell'area degli Operatori Esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; |
| da Area degli Istruttori ↓ a Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata, presso il Comune di Sassari o altre Pubbliche Amministrazioni, nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata, presso il Comune di Sassari o altre Pubbliche Amministrazioni, nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile. |

Articolo 3 Avvisi di selezione

1. Gli avvisi di selezione, predisposti dal Settore competente in materia di personale, sono pubblicati, per la durata di almeno quindici giorni, nella rete *intranet* comunale.
2. Sarà possibile, per ciascun dipendente, inoltrare **una singola candidatura** rispetto alla eventuale pluralità dei posti messi a selezione.

Articolo 4 Elementi di valutazione della procedura comparativa e punteggi

1. La progressione verticale consisterà in una procedura selettiva fondata sull'attribuzione di punteggi per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione, fino al raggiungimento di un totale massimo possibile di **punti 100** così suddivisi:
 - a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato, presso il Comune di Sassari o altre Pubbliche Amministrazioni:
 - a1) saranno valutati solo gli anni di servizio superiori a quelli necessari per partecipare alla selezione: fino a un massimo di **punti 30**:
 - per ogni anno di servizio prestato saranno riconosciuti **3 punti**; ai fini del riconoscimento del servizio le frazioni di anno verranno calcolate in ragione mensile considerando come mese intero periodi continuativi di giorni 30 o frazioni superiori a 15 giorni; saranno valutati gli anni di servizio decorsi fino alla data di scadenza dell'avviso di selezione; i servizi prestati in regime di *part time* saranno rapportati alla misura del *part time* prestato.
 - b) titolo di studio posseduto: potrà essere valutato solo il titolo di studio ulteriore rispetto al titolo di accesso concretamente utilizzato dal concorrente per l'ammissione al procedimento comparativo, in base alle previsioni di cui alla seguente tabella, fino a massimo di **punti 20**:

| TITOLI | PUNTEGGIO |
|---|-----------|
| Diploma di scuola secondaria superiore | Punti 5 |
| Laurea triennale attinente al profilo oggetto di procedura comparativa, come specificamente individuati dal singolo avviso di selezione | Punti 6 |
| Diploma di laurea (DL), Laurea specialistica (LS) o Laurea magistrale (LM) attinente al profilo oggetto di procedura comparativa, come specificamente individuati dal singolo avviso di selezione | Punti 10 |
| Master universitario di I° livello (D.M. 270/2004 e ss.mm.ii.) - Corsi universitari di perfezionamento post laurea, attinenti al profilo oggetto di procedura comparativa, come specificamente individuati dal singolo avviso di selezione | Punti 1,5 |
| Dottorato di ricerca - Diploma di specializzazione universitario (DS) – Master universitario di II° livello (DM 270/2004 e ss.mm.ii.) attinente al profilo oggetto di procedura comparativa, come specificamente individuati dal singolo avviso di selezione | Punti 2,5 |

c) valutazione delle competenze professionali: massimo fino a **punti 50** così suddivisi:

c1) per la valutazione delle competenze professionali acquisite al termine di percorsi formativi, competenze certificate e competenze acquisite nei contesti lavorativi sono riconosciuti massimo **20 punti** come di seguito:

| COMPETENZE PROFESSIONALI | PUNTEGGIO |
|--|---|
| Abilitazioni per l'iscrizione ad ordini o collegi professionali | Punti 1 per titolo (max 1 punto) |
| Corsi di formazione, con superamento di esame finale, attinenti al profilo oggetto di procedura comparativa, come specificamente individuati dal singolo avviso di selezione e svolti negli ultimi 10 anni | Punti 2 per corso (max 6 punti) |
| Competenze certificate attinenti (es. competenze informatiche, tecniche o linguistiche) in corso di validità | Punti 1 per certificazione (max 3 punti) |
| Superamento di concorsi a tempo indeterminato e/o a tempo determinato, anche presso altri Enti di cui all'art. 1, comma 2, Dlg. 165/2001 e ss.mm.ii., per la stessa Area (ex categoria) oggetto della selezione ovvero per altra area superiore e con graduatoria pubblicata negli ultimi 3 anni | Punti 1 per idoneità (max 3 punti) |
| Incarichi attribuiti dall'Ente con specifico provvedimento o rilevabili dal sistema indennitario e attinenti al profilo professionale messo a selezione della durata di almeno un anno (Responsabile procedimento ex lege n. 241/1990; RUP, DEC, DL; Collaudatore ex Dlgs n. 50/2016 e Dlgs n. 36/2023 e loro ss.mm.ii.; sottoscrizioni pareri o relazioni a rilevanza esterna riguardanti valutazioni di natura tecnica, predisposizione di elaborati e/o altri adempimenti di notevole complessità riguardanti valutazioni di natura tecnica; coordinamento di | Punti 1 per incarico (nei 5 anni precedenti) (max 7 punti) |

| | |
|--|--|
| <i>gruppi di lavoro e/o squadre di operai e/o sedi decentrate aventi ad oggetto prestazioni di tipo operativo)</i> | |
|--|--|

c2) per la valutazione dell'accrescimento delle competenze professionali mediante colloquio, massimo **30 punti**.

Il colloquio individuale sarà volto ad accertare la conoscenza da parte dei candidati delle funzioni correlate al profilo professionale richiesto per lo specifico Servizio di cui all'avviso, oltre le capacità comportamentali, incluse quelle relazionali e attitudinali.

Articolo 5 Commissione esaminatrice

1. Sarà cura del Settore competente in materia di personale provvedere, con specifico atto, alla nomina della (o delle) Commissione esaminatrice cui competerà la responsabilità degli atti correlati alle procedure valutative di cui al presente regolamento.
2. La Commissione esaminatrice sarà composta da tre membri, di cui uno con funzioni di Presidente.
3. È prevista la presenza di un Segretario verbalizzante.

Articolo 6 Procedura di formazione della graduatoria

1. Le graduatorie conseguenti alle procedure esperite in base a questo regolamento saranno formate secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato. In caso di parità, costituirà titolo di preferenza 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.
2. Saranno dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati in ciascuna graduatoria.
3. Le graduatorie e la nomina dei vincitori delle selezioni indette secondo le presenti norme saranno approvate con determinazione del dirigente competente in materia di personale.
4. Dette graduatorie saranno utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione, senza possibilità di impiego ulteriore, a scorrimento, della graduatoria per la copertura di ulteriori posti che venissero a rendersi successivamente disponibili.
5. Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nell'area immediatamente superiore (posizione economica iniziale), previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione. I vincitori saranno esonerati, previo loro esplicito consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dal vigente CCNL Comparto Funzioni Locali.

Articolo 7
Revoca della selezione

1. Il Comune di Sassari previa informativa sindacale, può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richiada.
2. In ogni caso la revoca della selezione, costituendo modifica del Piano di Fabbisogno del Personale dell'Ente, deve essere adottata dalla Giunta Comunale.
3. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti nella rete *intranet* comunale.

Articolo 8
Norme finali

1. Il presente regolamento costituisce appendice ed integrazione del vigente Regolamento sulla Organizzazione degli Uffici e dei Servizi del Comune di Sassari.
2. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si rimanda alle disposizioni richiamate al comma 1).
3. Le norme del presente regolamento entrano in vigore con l'eseguibilità della correlata deliberazione approvativa.