

COMUNE DI RACALMUTO
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

DELIBERAZIONE VERBALIZZATA AL N. 105 DEL REGISTRO IN DATA 26/07/2023

OGGETTO : Approvazione regolamento per la disciplina delle procedure comparative per le progressioni verticali tra aree (art. 52, c. 1 bis, d.lgs. n 165/2001, ed ai sensi dell'art. 13, comma 6 del CCNL del 16/11/2022 -2019/2021.

L'anno duemilaventitrè, addì VENTISEI del mese di LUGLIO, alle ore 11 15 e seguenti, in Racalmuto e nella Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

COMPONENTI	Carica	Presente	Assente
ARCH. Vincenzo Maniglia	Sindaco		
Dr. Angelo Curto	Vice Sindaco		
Dott.ssa Ivana Mantione	Assessore		
Ing. Agelo Cutaia	Assessore		X
Dott.ssa Cristina Iacono	Assessore		

la quale, con l'assistenza e la partecipazione, ai sensi dell'art. 52 della Legge n. 142/90, siccome recepita dall'Ordinamento Regionale con L.R. n. 48/91, del Segretario Generale, D.ssa Roberta Marotta ha adottato la seguente deliberazione.

Presiede la seduta l'Arch. Vincenzo Maniglia, Sindaco.

Il Presidente, verificata la sussistenza del numero legale, dichiara aperta la riunione, invitando i presenti a deliberare in ordine alla proposta qui di seguito, riportata e trascritta:

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE REDATTA AI SENSI DELLA L.R. N 7/2019

Il sottoscritto Sardo Viscuglia Salvatore - Responsabile del 2° Settore – Finanziario, attesta di non trovarsi in alcuna delle situazioni che danno luogo ad obbligo di astensione ai sensi del D.P.R. n 62/2013 e di avere verificato che i soggetti intervenuti nell'istruttoria della proposta in esame non incorrono in situazioni analoghe.

OGGETTO: Approvazione regolamento per la disciplina delle procedure comparative per le progressioni verticali tra aree (art. 52, c. 1 bis, d.lgs. n 165/2001, ed ai sensi dell'art. 13, comma 6 del CCNL del 16/11/2022 -2019/2021

Premesso che:

– l'assunzione di personale nella pubblica amministrazione avviene tramite selezione pubblica o nelle altre forme previste dalla legge e che, a tal fine, sono di riferimento, in particolare:

- ✓ il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 35 con riguardo al reclutamento del personale, art. 36 con riguardo alle forme flessibili di assunzione e di impiego del personale, art. 52, con riguardo alle progressioni nelle aree e tra le aree;
- ✓ il D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487 e successive modificazioni e integrazioni, che disciplina le procedure concorsuali;

– il regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 55 in data 24/05/2002 demanda ad apposito regolamento le modalità di selezione del personale;

Visto l'art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, come modificato da ultimo dall'art. 3, c. 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 che recita: "*1-bis. (...) Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente. (...)*";

Visto l'art. 13, comma 6 del CCNL del 16/11/2022- biennio economico 201/2021, il quale recita testualmente" in applicazione dell'art. 52, comma 1 –bis, penultimo periodo, del D.Lgs n 165/2001. Al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque , entro il termine del 31/12/2025, la progressione tra le aree puo' aver luogo con procedure

valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegat Tabella C di corrispondenza;

Preso atto che i criteri di valutazione dei candidati alla progressione tra le aree devono essere regolamentati dall'ente per poi essere specificati in funzione del profilo professionale interessato;

Ritenuto, pertanto, di dover adottare il regolamento per la disciplina delle procedure comparative ai sensi dell'art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001, al fine di prevedere modalità operative generali che consentano, nel rispetto della legge, di attivare selezioni efficaci per le esigenze dell'ente;

Dato atto che si darà informazione alle rappresentanze sindacali, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 5, comma 2 e dall'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001 nonché dal vigente CCNL, in quanto compatibile;

Riscontrato che non è dovuto il parere di regolarità contabile da parte del responsabile del servizio ragioneria in quanto trattasi di atto che non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visto lo statuto comunale;

Visto il regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Visti i contratti collettivi nazionali di lavoro e, in particolare, il C.C.N.L. Funzioni locali del 16/11/2022 – CCNL 2019/2021;

Si PROPONE

- 1) di approvare, per quanto indicato in premessa alla quale espressamente si rinvia, il testo del regolamento per la disciplina delle procedure comparative per le progressioni verticali tra aree (art. 52, c. 1-bis, d.lgs. n. 165/2001) e art. 13 del CCNL del 16/11/2022 – 201/2021;

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt.49, comma 1 (e art. 53 L 142/90 recepita dalla L.R. 48/91) e 147 bis, comma 1, D.Lgs 267/2000, parere favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Racalmuto li,



Il Responsabile di P.O II° Settore

Sardo Viscuglia Salvatore



COMUNE DI RACALMUTO

(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

**REGOLAMENTO DELLE PROGRESSIONI TRA AREE – CCNL 2019/2021
FUNZIONI LOCALI, SOTTOSCRITTO IL 16/11/2022.**

Disposizioni legislative

L'art. 52, c. 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 ha stabilito che «le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti». Alla procedura comparativa possono partecipare i dipendenti in servizio di ruolo assunti dall'Ente locale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, destinatari del CCNL Funzioni locali, appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella del posto oggetto di selezione. A seguito della procedura selettiva è prevista la sottoscrizione di un nuovo contratto individuale di lavoro con il vincitore che sarà inquadrato nella categoria immediatamente superiore e alla posizione economica iniziale. Così come previsto nella ipotesi del CCNL 2016-2019 Funzioni Locali, il vincitore è esonerato dallo svolgimento del periodo di prova. Il Dipartimento Funzione Pubblica (parere 5 ottobre 2021 n. 66005) ha precisato che «l'obbligatoria previsione legislativa di "fattispecie aperte" comporta la necessità che, per l'applicazione in concreto del comma 1-bis dell'art. 52, non si possa prescindere dalla specifica realtà organizzativa dell'ente e dalle esigenze professionali individuate al suo interno, in stretta connessione con le attività svolte e sulla base della programmazione dei potenziali fabbisogni professionali». Nella propria autonomia gli enti locali potranno, quindi, programmare il ricorso alla procedura comparativa «adattandola alle proprie esigenze, ossia declinando in autonomia con propri atti i titoli e le competenze professionali (a titolo esemplificativo il possesso di abilitazioni professionali non richieste ai fini dell'accesso) nonché i titoli di studio ulteriori rispetto a quelli validi per l'accesso all'area dall'esterno (lauree, master, specializzazioni, dottorati di ricerca, corsi con esame finale) ritenuti maggiormente utili - per l'attinenza con le posizioni da coprire previste dall'ordinamento professionale vigente al proprio interno, sulla base del contratto collettivo di riferimento e con le attività istituzionali affidate - ai fini del superamento della procedura comparativa e funzionali al miglioramento dell'efficienza dell'amministrazione, assegnando - ove possibile - anche il relativo punteggio».

Disposizioni contrattuali

Il presente regolamento tiene, altresì, conto delle recenti indicazioni fornite dal CCNL 2019-2021.

REGOLAMENTO PROGRESSIONI VERTICALI

Art. 1

Oggetto e finalità

1. Il presente regolamento disciplina l'applicazione nel Comune di Racalmuto delle progressioni verticali di cui all'art. 52, c.1-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'art. 3 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, perseguendo la valorizzazione del personale comunale ed il riconoscimento del merito. Il presente regolamento tiene conto, altresì, del periodo transitorio che parte dal primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2016-2019 Funzioni Locali fino alla data del 31 dicembre 2025, a seguito della preventiva informativa fornita dall'ente alle Organizzazioni Sindacali oggetto di confronto.

2. Le progressioni fra aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In merito alla definizione delle progressioni tra qualifiche diverse, indicate dalla normativa per i soli enti locali, la medesima permette di dare applicazione anche all'interno dell'area della categoria B, ossia senza distinzione tra la categoria di ingresso B1 e quella giuridica B3, con relativa possibilità, quindi, del passaggio alla categoria C indifferentemente per il personale appartenente alle due differenti qualifiche.

3. Alle procedure comparative possono partecipare i dipendenti in servizio di ruolo assunti dall'Ente locale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, destinatari del CCNL Funzioni locali, appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione che abbiano ottenuto almeno una valutazione triennale nella categoria di appartenenza anche in altre PA se transitati per mobilità volontaria.

Art. 2

Strumenti di programmazione

1. Il Comune definisce il ricorso alla progressione verticale in correlazione agli strumenti di programmazione strategica, annuale e pluriennale, adottati ed a quelli di pianificazione operativa, con particolare riferimento al PIAO ed alla pianificazione delle attività formative. In particolare:

- la pianificazione triennale del fabbisogno del personale potrà contenere la previsione del ricorso alle procedure selettive di cui al presente regolamento. I posti riservati alle progressioni verticali non potranno superare la percentuale del 50% del complesso delle assunzioni consentite dalle facoltà assunzionali. La percentuale è rapportata al complesso dei posti che l'Ente locale intende coprire mediante accesso dall'esterno e di cui viene prevista l'assunzione;
- i percorsi formativi definiti dallo stesso Ente per accrescere le professionalità dei propri dipendenti terranno conto anche delle possibilità di accrescimento e sviluppo di carriera da attivarsi mediante progressioni verticali.

Art. 3

Criteri di selezione

1. Le procedure sono rivolte ai dipendenti appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo e al posto oggetto di selezione, con i seguenti prerequisiti:

- anzianità minima con valutazione triennale nella categoria immediatamente inferiore anche se acquisita presso altre PA a seguito del passaggio per mobilità volontaria;
- assenza di provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio antecedente il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione;

- possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno al posto oggetto di selezione.
2. La procedura selettiva comparativa è basata sui seguenti parametri:
- a) valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio;
 - b) assenza di provvedimenti disciplinari;
 - c) possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
 - d) numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

3. Ai fini della selezione comparativa ciascun candidato è valutato in 100esimi. A tale fine i parametri indicati nel precedente comma sono così declinati:

- a) media delle valutazioni conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Le valutazioni si riferiscono a quelle effettuate prima del termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, per le performance raggiunte in un posto di categoria immediatamente inferiore a quello oggetto della selezione. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 35 punti.

La valutazione media così calcolata determina l'attribuzione dei seguenti punteggi:

Valutazione Performance individuale	Punteggio
Inferiore a 70	0
Fra 70 e 81	10
Fra 82 e 90	20
Fra 91 e 95	25
Maggiore di 95	35

- b) assenza di provvedimenti disciplinari ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni locali, nell'ultimo quinquennio dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, punti 5;
- c) il possesso di titoli, competenze professionali e titoli di studio ulteriori, rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 35 punti, secondo i seguenti criteri:
 - c.1) attività di formazione non obbligatorie, attinenti alla qualifica professionale/profilo, erogate direttamente dal Comune ovvero da agenzie formative, istituti di formazione pubblici o privati riconosciuti, concluse con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, svolte negli ultimi dieci anni, con attribuzione dei seguenti punteggi, fino ad un massimo di punti 10 così suddiviso:

ACCESSO ALLA CATEGORIA B		ACCESSO ALLA CATEGORIA C		ACCESSO ALLA CATEGORIA D	
Numero ore	Punteggio	Numero ore	Punteggio	Numero ore	Punteggio
Da 20 a 30	2	Da 20 a 30	2	Da 20 a 40	2
Da 21 a 40	5	Da 21 a 40	5	Da 41 a 60	5
Da 41 a 60	7	Da 41 a 60	7	Da 61 a 80	7
Oltre 60	10	Oltre 60	10	Oltre 80	10

- c.2) docenze verso altre PA tramite società o enti di formazione pubblici o privati sia effettuate in presenza sia mediante la tecnica del webinar, e pubblicazioni attinenti alla qualifica professionale/profilo fino su riviste o siti on-line di società specializzate iscritte nel Registro Stampa periodica del Tribunale (codice identificativo ISSN), ovvero su quotidiani a rilevanza nazionale. Il punteggio massimo è di punti 5 così suddiviso:

Docenze verso altre PA		PUBBLICAZIONI		TOTALE NON SUPERIORE A 5
Numero ore	Punteggio	Numero ore	Punteggio	TOTALE
Da 6 a 12	1	Da 1 a 5	1	Max 5 punti
Da 13 a 30	2	Da 6 a 10	2	
Da 31 a 50	3	Da 11 a 20	3	
Oltre 50	4	Oltre 20	4	

c.3) titoli di studio attinenti alla qualifica professionale/profilo, fino ad un massimo di punti 15:

ACCESSO ALLA CATEGORIA B		ACCESSO ALLA CATEGORIA C		ACCESSO ALLA CATEGORIA D	
Titolo di studio	Punteggio	Titolo di studio	Punteggio	Titolo di studio oltre a quello richiesto in sede di accesso	Punteggio
Percorsi di formazione professionale con titolo riconosciuto dalla Regione di appartenenza	3	Laurea triennale	2	Laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario,attinente al profilo da rivestire	2
Qualifica triennale o diploma professionale con validità su tutto il territorio	6	laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario	3	Dottorato di ricerca (DR), master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004)	4
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	6	Seconda laurea o abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al posto	4	Seconda laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario	4
		dottorato di ricerca (DR), master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004)	6	Abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente alla qualifica professionale-profilo	5

- c.4) competenze professionali maturate attraverso attività lavorative in enti/organizzazioni/aziende pubblici o privati in cui il candidato ha assunto posizioni od incarichi, attinenti alla qualifica professionale/profilo, di responsabilità e gestione autonoma di risorse finanziarie e di personale: punti 1 per ogni anno, fino ad un massimo di punti 5;
- d) il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 25 punti, secondo i seguenti criteri:

ACCESSO ALLA CATEGORIA B		ACCESSO ALLA CATEGORIA C		ACCESSO ALLA CATEGORIA D	
Incarico interno/esterno	Punteggio	Incarico interno/esterno	Punteggio	Incarico interno/esterno	Punteggio
Coordinamento personale	Max 5 punti (1 punto ogni dipendente coordinato)	Revisore dei conti /OIV/Nucleo di valutazione	Max 5 punti (1 punto per anno)	Revisore dei conti /OIV/Nucleo di valutazione	Max 5 punti (1 punto per anno)
Encomi o elogi ricevuti per le attività prestate	Max 5 punti (1 punto per ogni encomio o elogio ricevuto)	Coordinamento di personale	Max 5 punti (1 punto ogni dipendente coordinato)	Coordinamento di personale	Max 5 punti (1 punto ogni dipendente coordinato)
Partecipazioni in gruppi di lavoro	Max 5 punti (1 punto per anno)	Responsabile del procedimento o RUP/Economo o agente contabile	Max 5 punti (1 punto per anno o incarico)	Responsabile del procedimento/ RUP/Economo o agente contabile	Max 5 punti (1 punto per anno o incarico)
Pregresse esperienze di lavoro pubblico o privato nel posto di destinazione	Max 5 punti (1 punto per anno)	Mansioni superiori formalmente attribuite	Max 5 punti (1 punto per mese)	Delega funzioni (Anagrafe, Stato Civile, Elettorale)	Max 5 punti (1 punto per anno)
Mansioni superiori formalmente attribuite	Max 5 punti (1 punto per mese)	Delega funzioni (Anagrafe, Stato Civile, Elettorale)	Max 5 punti (1 punto per anno)	Mansioni superiori formalmente attribuite o incarichi di sostituzione di P.O	Max 5 punti (1 punto per mese)

Art. 4

Progressioni tra aree fino al 31 dicembre 2025

- La presente procedura derogatoria, rispetto alla definizione a regime prevista negli articoli precedenti, trovano attuazione limitatamente al periodo temporale che va dalla data del primo giorno del quinto mese successivo al sottoscrizione definitiva del CCNL 2019-20201- art 13, sottoscritto il 16/11/2022 Funzioni Locali fino alla data del 31 dicembre 2025;
- Ai fini delle progressioni tra aree operano i requisiti previsti, a seguito della riclassificazione del personale, di cui alla tabella C del CCNL 2019-2021 Funzioni locali, sono rappresentati dalla tabella seguente:

Progressioni tra aree	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata 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 nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata 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 nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.

3. I criteri per l'effettuazione delle procedure derogatorie, tenuto conto delle indicazioni del contratto nazionale che prevede come il peso percentuale per ciascun dei seguenti elementi non potrà essere inferiore al 20%: a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato; b) titolo di studio; c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali

4. Le tabelle seguenti declinano i singoli elementi di valutazione, le relative percentuali e i punteggi massimi stabiliti in centesimi:

Esperienza

ACCESSO ALLA CATEGORIA B (operatori esperti)		ACCESSO ALLA CATEGORIA C (area degli istruttori)		ACCESSO ALLA CATEGORIA D (area dei Funzionari)	
Esperienza maturata nell'area professionale di provenienza	Punteggio max 50	Esperienza maturata nell'area professionale di provenienza	Punteggio max 50	Esperienza maturata nell'area professionale di provenienza	Punteggio max 50
Numero di anni nella categoria di provenienza (Cat. A)	50 (2 punti per ogni anno)	Numero di anni nella categoria di provenienza (Catt. B1 o B3)	50 (2 punti per ogni anno)	Numero di anni nella categoria di provenienza (cat. C)	50 (2 punti per ogni anno)

Titoli di studio

ACCESSO ALLA CATEGORIA B (operatori esperti)		ACCESSO ALLA CATEGORIA C (area degli istruttori)		ACCESSO ALLA CATEGORIA D (area dei Funzionari)	
Titoli di studio	Punteggio max 25	Titoli di studio	Punteggio max 25	Titoli di studio	Punteggio max 25
Percorsi di formazione professionale con titolo riconosciuto dalla Regione di appartenenza	5	Laurea triennale	5	Laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, atti nente al profilo da rivestire	5

Qualifica triennale o diploma professionale con validità su tutto il territorio	10	Laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario	10	Seconda laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario	10
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	10	dottorato di ricerca (DR), master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004)	10	dottorato di ricerca (DR), master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004)	10

Competenze professionali

ACCESSO ALLA CATEGORIA B (operatori esperti)		ACCESSO ALLA CATEGORIA C (area degli istruttori)		ACCESSO ALLA CATEGORIA D (area dei Funzionari)	
Competenze professionali	Punteggio max 25	Competenze professionali	Punteggio max 25	Competenze professionali	Punteggio max 25
Corsi di formazione nelle materie oggetto di selezione	5 (1 punto per ogni 10 ore di formazione)	Revisore dei conti/OIV/Nucleo di valutazione	Max 5 punti (1 punto per anno)	Revisore dei conti/OIV/Nucleo di valutazione	Max 5 punti (1 punto per anno)
Attestati di tirocinio per il posto messo a concorso	5 (1 punto per ogni mese)	Responsabile del procedimento o RUP/Economista o agente contabile	Max 10 punti (1 punto per anno o incarico)	Responsabile del procedimento o RUP/Economista o agente contabile/delega di funzioni, per la sostituzione dei resp. di P.O.	Max 10 punti (1 punto per anno o incarico)
Certificazioni competenze informatiche o di inglese	15 (5 punti per ogni certificato)	Delega funzioni (Anagrafe, Stato Civile, Elettorale)	Max 10 punti (1 punto per anno o incarico)	Abilitazione professionale per il posto messo a concorso	10

Art. 5 Graduatoria finale

- La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il candidato con maggiore anzianità di servizio, e a parità di anzianità di servizio il più giovane di età anagrafica.
- Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie. La graduatoria non ha validità pluriennale e si esaurisce nell'anno di riferimento.

3. La graduatoria e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del Dirigente del Servizio del personale, utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.

4. I vincitori sono esonerati dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dal C.C.N.L. del Comparto Funzioni locali.

Art. 6

Rinvio

1. Per quanto non disciplinato si fa rinvio alle disposizioni legislative vigenti, al regolamento per la disciplina dei concorsi per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dell'Ente, nonché alle disposizioni contrattuali dell'area delle Funzioni Locali.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la legge 08/06/1990, n.142, recepita in Sicilia con la L.R. 11/12/1991, n.48;

Vista la legge regionale n. 44 del 3/12/1991;

Dato atto che sulla proposta presa in esame, “ Approvazione regolamento per la disciplina delle procedure comparative per le progressioni verticali tra aree (art. 52, c. 1-bis, d.lgs. n 165/2001, ed ai sensi dell’art. 13, comma 6 del CCNL 2019/2021”, ai sensi e per gli effetti dell’ art.53 della legge 08/06/1990 b. 142, recepito dall’art.1, comma 1, lett.i) della L.R. 11/12/1991, della L.R. 11/12/1991, n.48, nel testo quale risulta sostituito dall’ art. 12 della L.R. n.30/2000, nonché dall’ art.49 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i, e’ stato acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica in quanto non necessita quello contabile;

Considerato che sulla proposta di regolamento come sopra citato. ai sensi dell’art 4 e 5 del CCNL sottoscritto in data 16/11/2022 – 2019/2021, e’ stato attivato l’istituto dell’informazione e del confronto con le sigle Sindacali e la parte Pubblica le quali concordemente hanno apportato delle modifiche in data 28/06/2023 giusto verbale che si allega;

Ritenuta la competenza della Giunta Municipale;

Ritenuto che la proposta testè esaminata e’ meritevole di accoglimento con la narrativa ed il dispositivo in essa contenuto;

DELIBERA

- 1) di approvare, per quanto indicato in premessa alla quale espressamente si rinvia, il testo del regolamento per la disciplina delle procedure comparative per le progressioni verticali tra aree (art. 52, c. 1-bis, d.lgs. n. 165/2001) e art 13 del CCNL del 16/11/2022 – 2019/2021, controfirmato dalle sigle Sindacali e dalla parte Pubblica in data 28/06/2023 giusto verbale che si allega;
- 2) **Di pubblicare** l’adottata deliberazione nell’Albo Pretorio on line del Comune per 15 giorni consecutivi;
- 3) **Di pubblicare** l’adottata deliberazione nella sezione “Amministrazione Trasparente” ai sensi dell’art.16 del D.lgs.33/2013.



COMUNE DI RACALMUTO

(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

VERBALE DI ESITO DEL CONFRONTO

AD OGGETTO: - ART. 5 COMMA 3, LETT. D)- Regolamento Progressioni Verticali.

L'anno duemila ventitrè il ventotto del mese di Giugno alle ore 10,30 ss., a seguito di regolare convocazione da parte del Responsabile del 2° Settore, giusta pec n. 8484 del 24/05/2023 inviata alle OO.SS, nella sede del Comune di Racalmuto (AG), ha avuto luogo la riunione di cui in oggetto.

All'inizio della riunione risultano presenti:

- *Delegazione trattante di parte pubblica:*
 - Dott.ssa Roberta Marotta - Segretario Generale - Presidente;*
 - Sig. Sferrazza Nicolò - Responsabile dell'ufficio di P.M;*
 - Angelo Saccomando – Resp Ufficio del personale;*
- *Delegazione trattante di parte Sindacale:*
 - Volpe Renato UIL*
 - Lorella Capellupo CGIL*
 - Lo Re Vincenzo Graceffa*

Premesso che

il confronto sulle materie riguardanti l'approvazione del regolamento per la disciplina delle procedure comparative per le progressioni verticali tra aeree (art, 52 , c.1 bis, del D.lgs n 165/2001, ed ai sensi dell'art. 13, comma 6 del CCNL del 16/11/2022- 2019/2021, deve intendersi quale dialogo approfondito al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare in materia;

tutto ciò premesso

si da atto dello svolgimento della riunione come di seguito illustrato:

All'inizio della riunione il Responsabile dell' ufficio del personale Rag. Angelo Saccomando. Illustra la bozza di Regolamento sulle progressioni verticali tra aree in premessa citato;

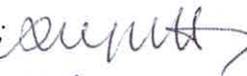
Successivamente prende la parola il Rag Renato Volpe – UIL- il quale propone delle modifiche meglio specificate nella bozza di regolamento, concordemente con le altre OO.SS presenti

Tutti i presenti concordano in tal senso. La riunione si conclude alle ore 11.30

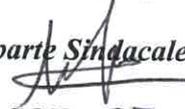
Il Segretario comunica che proporrà alla giunta comunale il nuovo regolamento con le modifiche proposte.

Delegazione trattante di parte pubblica:

Delegazione trattante di parte pubblica:

Dot.ssa Roberta Marotta - Segretario Generale - Presidente; 
Sig. Sferrazza Nicolò - Responsabile dell'ufficio di P.M;
Angelo Saccomando – Resp Ufficio del personale; 

Delegazione trattante di parte Sindacale:

Volpe Renato UIL 
Lorella Capellupo CGIL FTO
Lo Re Vincenzo Graceffa FTO



PERSONALE

COMUNE DI RACALMUTO
PROVINCIA DI AGRIGENTO

Regolamento *Bozza* delle progressioni tra aree

(disposizioni legislative e ipotesi del CCNL 2016-2019 funzioni locali)

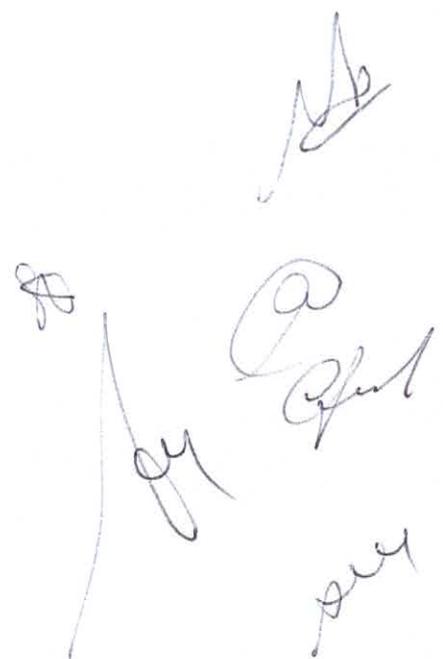
[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Disposizioni legislative

L'art. 52, c. 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 ha stabilito che «le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti». Alla procedura comparativa possono partecipare i dipendenti in servizio di ruolo assunti dall'Ente locale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, destinatari del CCNL Funzioni locali, appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella del posto oggetto di selezione. A seguito della procedura selettiva è prevista la sottoscrizione di un nuovo contratto individuale di lavoro con il vincitore che sarà inquadrato nella categoria immediatamente superiore e alla posizione economica iniziale. Così come previsto nella ipotesi del CCNL 2016-2019 Funzioni Locali, il vincitore è esonerato dallo svolgimento del periodo di prova. Il Dipartimento Funzione Pubblica (parere 5 ottobre 2021 n. 66005) ha precisato che «l'obbligatoria previsione legislativa di "fattispecie aperte" comporta la necessità che, per l'applicazione in concreto del comma 1-bis dell'art. 52, non si possa prescindere dalla specifica realtà organizzativa dell'ente e dalle esigenze professionali individuate al suo interno, in stretta connessione con le attività svolte e sulla base della programmazione dei potenziali fabbisogni professionali». Nella propria autonomia gli enti locali potranno, quindi, programmare il ricorso alla procedura comparativa «adattandola alle proprie esigenze, ossia declinando in autonomia con propri atti i titoli e le competenze professionali (a titolo esemplificativo il possesso di abilitazioni professionali non richieste ai fini dell'accesso) nonché i titoli di studio ulteriori rispetto a quelli validi per l'accesso all'area dall'esterno (lauree, master, specializzazioni, dottorati di ricerca, corsi con esame finale) ritenuti maggiormente utili - per l'attinenza con le posizioni da coprire previste dall'ordinamento professionale vigente al proprio interno, sulla base del contratto collettivo di riferimento e con le attività istituzionali affidate - ai fini del superamento della procedura comparativa e funzionali al miglioramento dell'efficienza dell'amministrazione, assegnando - ove possibile - anche il relativo punteggio».

Disposizioni contrattuali

Il presente regolamento tiene, altresì, conto delle recenti indicazioni fornite dall'ipotesi del CCNL 2016-2019, fermo restando che la validità non potrà che essere operativa solo a seguito della sottoscrizione definitiva e del periodo di validità previsto dalle disposizioni contrattuali.

The image shows several handwritten signatures and initials in blue ink. There are four distinct marks: a large, stylized signature at the top right; a smaller signature below it; a signature to the left of the second one; and a signature at the bottom right.

REGOLAMENTO PROGRESSIONI VERTICALI

Art. 1

Oggetto e finalità

1. Il presente regolamento disciplina l'applicazione nel Comune di _____ delle progressioni verticali di cui all'art. 52, c.1-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'art. 3 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, perseguendo la valorizzazione del personale comunale ed il riconoscimento del merito. Il presente regolamento tiene conto, altresì, del periodo transitorio che parte dal primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2016-2019 Funzioni Locali fino alla data del 31 dicembre 2025, a seguito della preventiva informativa fornita dall'ente alle Organizzazioni Sindacali oggetto di confronto.

2. Le progressioni fra aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti. In merito alla definizione delle progressioni tra qualifiche diverse, indicate dalla normativa per i soli enti locali, la medesima permette di dare applicazione anche all'interno dell'area della categoria B, ossia senza distinzione tra la categoria di ingresso B1 e quella giuridica B3, con relativa possibilità, quindi, del passaggio alla categoria C indifferentemente per il personale appartenente alle due differenti qualifiche.

3. Alle procedure comparative possono partecipare i dipendenti in servizio di ruolo assunti dall'Ente locale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, destinatari del CCNL Funzioni locali, appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione che abbiano ottenuto almeno una valutazione triennale nella categoria di appartenenza anche in altre PA se transitati per mobilità volontaria.






Art. 2

Strumenti di programmazione

1. Il Comune definisce il ricorso alla progressione verticale in correlazione agli strumenti di programmazione strategica, annuale e pluriennale, adottati ed a quelli di pianificazione operativa, con particolare riferimento al PIAO ed alla pianificazione delle attività formative. In particolare:

- la pianificazione triennale del fabbisogno del personale potrà contenere la previsione del ricorso alle procedure selettive di cui al presente regolamento. I posti riservati alle progressioni verticali non potranno superare la percentuale del 50% del complesso delle assunzioni consentite dalle facoltà assunzionali. La percentuale è rapportata al complesso dei posti che l'Ente locale intende coprire mediante accesso dall'esterno e di cui viene prevista l'assunzione;
- i percorsi formativi definiti dallo stesso Ente per accrescere le professionalità dei propri dipendenti terranno conto anche delle possibilità di accrescimento e sviluppo di carriera da attivarsi mediante progressioni verticali.

Art. 3

Criteri di selezione

1. Le procedure sono rivolte ai dipendenti appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo e al posto oggetto di selezione, con i seguenti prerequisiti:

- anzianità minima con valutazione triennale nella categoria immediatamente inferiore anche se acquisita presso altre PA a seguito del passaggio per mobilità volontaria;
- assenza di provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio antecedente il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione;

- possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno al posto oggetto di selezione.
2. La procedura selettiva comparativa è basata sui seguenti parametri:
- a) valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio;
 - b) assenza di provvedimenti disciplinari;
 - c) possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
 - d) numero e tipologia degli incarichi rivestiti.
3. Ai fini della selezione comparativa ciascun candidato è valutato in 100esimi. A tale fine i parametri indicati nel precedente comma sono così declinati:
- a) media delle valutazioni conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Le valutazioni si riferiscono a quelle effettuate prima del termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, per le performance raggiunte in un posto di categoria immediatamente inferiore a quello oggetto della selezione. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 35 punti.

La valutazione media così calcolata determina l'attribuzione dei seguenti punteggi:

Valutazione Performance individuale	Punteggio
Inferiore a 70	0
Fra 70 e 81	10
Fra 82 e 90	20
Fra 91 e 95	25
Maggiore di 95	35

- b) assenza di provvedimenti disciplinari ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni locali, nell'ultimo quinquennio dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, punti 5;
- c) il possesso di titoli, competenze professionali e titoli di studio ulteriori, rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 35 punti, secondo i seguenti criteri:
 - c.1) attività di formazione non obbligatorie, attinenti alla qualifica professionale/profilo, erogate direttamente dal Comune ovvero da agenzie formative, istituti di formazione pubblici o privati riconosciuti, concluse con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, svolte nell'ultimo quinquennio, con attribuzione dei seguenti punteggi, fino ad un massimo di punti 10 così suddiviso:

ACCESSO ALLA CATEGORIA B		ACCESSO ALLA CATEGORIA C		ACCESSO ALLA CATEGORIA D	
Numero ore	Punteggio	Numero ore	Punteggio	Numero ore	Punteggio
Da 20 a 30	2	Da 20 a 30	2	Da 20 a 40	2
Da 21 a 40	5	Da 21 a 40	5	Da 41 a 60	5
Da 41 a 60	7	Da 41 a 60	7	Da 61 a 80	7
Oltre 60	10	Oltre 60	10	Oltre 80	10

- c.2) docenze verso altre PA tramite società o enti di formazione pubblici o privati sia effettuate in presenza sia mediante la tecnica del webinar, e pubblicazioni attinenti alla qualifica professionale/profilo fino su riviste o siti on-line di società specializzate iscritte nel Registro Stampa periodica del Tribunale (codice identificativo ISSN), ovvero su quotidiani a rilevanza nazionale. Il punteggio massimo è di punti 5 così suddiviso:

10 ANNI

Docenze verso altre PA		PUBBLICAZIONI		TOTALE NON SUPERIORE A 5
Numero ore	Punteggio	Numero ore	Punteggio	TOTALE
Da 6 a 12	1	Da 1 a 5	1	Max 5 punti
Da 13 a 30	2	Da 6 a 10	2	
Da 31 a 50	3	Da 11 a 20	3	
Oltre 50	4	Oltre 20	4	

c.3) titoli di studio attinenti alla qualifica professionale/profilo, fino ad un massimo di punti 15:

ACCESSO ALLA CATEGORIA B		ACCESSO ALLA CATEGORIA C		ACCESSO ALLA CATEGORIA D	
Titolo di studio	Punteggio	Titolo di studio	Punteggio	Titolo di studio oltre a quello richiesto in sede di accesso	Punteggio
Percorsi di formazione professionale con titolo riconosciuto dalla Regione di appartenenza	3	Laurea triennale	2	Laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario	2
Qualifica triennale o diploma professionale con validità su tutto il territorio	6	laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario	3	Dottorato di ricerca (DR), master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004)	4
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	6	Seconda laurea o abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al posto	4	Seconda laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario	4
		dottorato di ricerca (DR), master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004)	6	Abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente alla qualifica professionale-profilo	5

- c.4) competenze professionali maturate attraverso attività lavorative in enti/organizzazioni/aziende pubblici o privati in cui il candidato ha assunto posizioni od incarichi, attinenti alla qualifica professionale/profilo, di responsabilità e gestione autonoma di risorse finanziarie e di personale: punti 1 per ogni anno, fino ad un massimo di punti 5;
- d) il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 25 punti, secondo i seguenti criteri:

ACCESSO ALLA CATEGORIA B		ACCESSO ALLA CATEGORIA C		ACCESSO ALLA CATEGORIA D	
Incarico interno/esterno	Punteggio	Incarico interno/esterno	Punteggio	Incarico interno/esterno	Punteggio
Coordinamento personale	Max 5 punti (1 punto ogni dipendente coordinato)	Revisore dei conti /OIV/Nucleo di valutazione	Max 5 punti (1 punto per anno)	Revisore dei conti /OIV/Nucleo di valutazione	Max 5 punti (1 punto per anno)
Encomi o elogi ricevuti per le attività prestate	Max 5 punti (1 punto per ogni encomio o elogio ricevuto)	Coordinamento di personale	Max 5 punti (1 punto ogni dipendente coordinato)	Coordinamento di personale	Max 5 punti (1 punto ogni dipendente coordinato)
Partecipazioni in gruppi di lavoro	Max 5 punti (1 punto per anno)	Responsabile del procedimento o RUP/Economo o agente contabile	Max 5 punti (1 punto per anno o incarico)	Responsabile del procedimento/ RUP/Economo o agente contabile	Max 5 punti (1 punto per anno o incarico)
Pregresse esperienze di lavoro pubblico o privato nel posto di destinazione	Max 5 punti (1 punto per anno)	Mansioni superiori formalmente attribuite	Max 5 punti (1 punto per mese)	Delega funzioni (Anagrafe, Stato Civile, Elettorale)	Max 5 punti (1 punto per anno)
Mansioni superiori formalmente attribuite	Max 5 punti (1 punto per mese)	Delega funzioni (Anagrafe, Stato Civile, Elettorale)	Max 5 punti (1 punto per anno)	Mansioni superiori formalmente attribuite	Max 5 punti (1 punto per mese)

Art. 4

Progressioni tra aree fino al 31 dicembre 2025

- Le presenti procedure derogatorie, rispetto alla definizione a regime prevista negli articoli precedenti, trovano attuazione limitatamente al periodo temporale che va dalla data del primo giorno del quinto mese successivo al sottoscrizione definitiva del CCNL 2016-2019 Funzioni Locali fino alla data del 31 dicembre 2025;
- Ai fini delle progressioni tra aree operano i requisiti previsti, a seguito della riclassificazione del personale, di cui alla tabella C del CCNL 2016-2019 Funzioni locali, seno rappresentanti dalla tabella seguente:

Progressioni tra aree	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;

↓ o Incendi di
Sottoscrizione di P.O.

[Handwritten signatures and initials]

	<p>oppure</p> <p>b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;</p>
<p>da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione</p>	<p>a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;</p> <p>oppure</p> <p>b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.</p>

3. I criteri per l'effettuazione delle procedure derogatorie, tenuto conto delle indicazioni del contratto nazionale che prevede come il peso percentuale per ciascun dei seguenti elementi non potrà essere inferiore al 20%: a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato; b) titolo di studio; c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali

4. Le tabelle seguenti declinano i singoli elementi di valutazione, le relative percentuali e i punteggi massimi stabiliti in centesimi:

Esperienza

ACCESSO ALLA CATEGORIA B (operatori esperti)		ACCESSO ALLA CATEGORIA C (area degli istruttori)		ACCESSO ALLA CATEGORIA D (area dei Funzionari)	
Esperienza maturata nell'area professionale di provenienza	Punteggio max 50	Esperienza maturata nell'area professionale di provenienza	Punteggio max 50	Esperienza maturata nell'area professionale di provenienza	Punteggio max 50
Numero di anni nella categoria di provenienza (Cat. A)	50 (2 punti per ogni anno)	Numero di anni nella categoria di provenienza (Catt. B1 o B3)	50 (2 punti per ogni anno)	Numero di anni nella categoria di provenienza (cat. C)	50 (2 punti per ogni anno)

Titoli di studio

ACCESSO ALLA CATEGORIA B (operatori esperti)		ACCESSO ALLA CATEGORIA C (area degli istruttori)		ACCESSO ALLA CATEGORIA D (area dei Funzionari)	
Titoli di studio	Punteggio max 25	Titoli di studio	Punteggio max 25	Titoli di studio	Punteggio max 25
Percorsi di formazione professionale con titolo riconosciuto dalla Regione di appartenenza	5	Laurea triennale	5	Laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario	5

ATTIVARE AL PROFILO
DA LUNEDÌ

Qualifica triennale o diploma professionale con validità su tutto il territorio	10	Laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario	10	Seconda laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario	10
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	10	dottorato di ricerca (DR), master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004)	10	dottorato di ricerca (DR), master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004)	10

Competenze professionali

ACCESSO ALLA CATEGORIA B (operatori esperti)		ACCESSO ALLA CATEGORIA C (area degli istruttori)		ACCESSO ALLA CATEGORIA D (area dei Funzionari)	
Competenze professionali	Punteggio max 25	Competenze professionali	Punteggio max 25	Competenze professionali	Punteggio max 25
Corsi di formazione nelle materie oggetto di selezione	5 (1 punto per ogni 10 ore di formazione)	Revisore dei conti/OIV/Nucleo di valutazione	Max 5 punti (1 punto per anno)	Revisore dei conti/OIV/Nucleo di valutazione	Max 5 punti (1 punto per anno)
Attestati di tirocinio per il posto messo a concorso	5 (1 punto per ogni mese)	Responsabile del procedimento o RUP/Economista o agente contabile	Max 10 punti (1 punto per anno o incarico)	Responsabile del procedimento o RUP/Economista o agente contabile/delega di funzioni	Max 10 punti (1 punto per anno o incarico)
Certificazioni competenze informatiche o di inglese	15 (5 punti per ogni certificato)	Delega funzioni (Anagrafe, Stato Civile, Elettorale)	Max 10 punti (1 punto per anno o incarico)	Abilitazione professionale per il posto messo a concorso	10 <i>per la sostituzione del Resp. di P.O.</i>

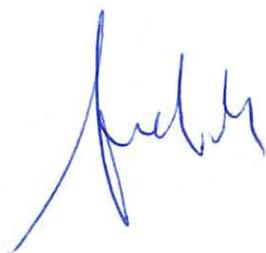
Art. 5 Graduatoria finale

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il candidato con maggiore anzianità di servizio, e a parità di anzianità di servizio il più giovane di età anagrafica.
2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie. La graduatoria non ha validità pluriennale e si esaurisce nell'anno di riferimento.
3. La graduatoria e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del Dirigente del Servizio del personale, utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.

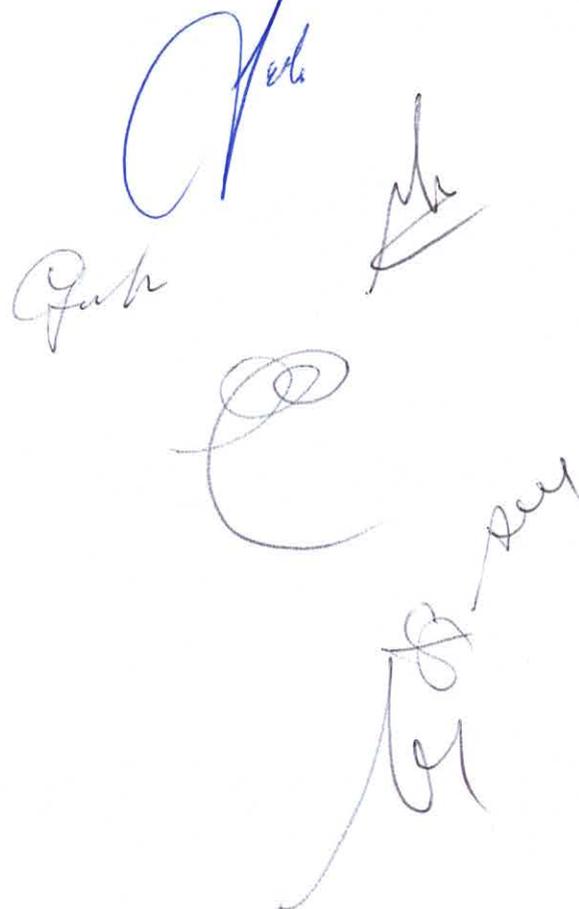
4. I vincitori sono esonerati dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dal C.C.N.L. del Comparto Funzioni locali.

Art. 6
Rinvio

1. Per quanto non disciplinato si fa rinvio alle disposizioni legislative vigenti, al regolamento per la disciplina dei concorsi per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dell'Ente, nonché alle disposizioni contrattuali dell'area delle Funzioni Locali.



Il Responsabile dei Servizi Finanziari
Sardo Viscuglia Salvatore



Dopo la lettura e conferma, il verbale viene sottoscritto.

LA GIUNTA COMUNALE

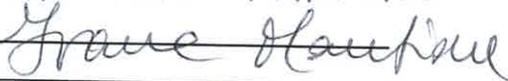
IL SINDACO
Arch. Vincenzo Maniglia



IL SEGRETARIO
Dott.ssa Roberta Marotta



~~L'ASSESSORE ANZIANO~~
AVV. IVANA MANTONE



**COMUNE DI RACALMUTO
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO**

CERTIFICATI DI PUBBLICAZIONE N.

Il Segretario

su conforme dichiarazione del Messo Comunale,

CERTIFICA

che il presente atto è stato pubblicato

all'Albo Pretorio on-line dal _____ al _____

per quindici giorni consecutivi e che contro di essa non è pervenuto reclamo e/o opposizione alcuna.

Racalmuto li _____

Racalmuto li _____

Il Messo Comunale

Il Segretario

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____, ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 44/91.

Racalmuto li _____

Il Segretario _____