



**Comune di San Salvatore di
Fitalia**

Città Metropolitana di Messina

Deliberazione della Giunta Comunale

N° 176 del Reg.

Data 06/12/2024

**OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE
PROCEDURE TRANSITORIE COMPARATIVE PER LE PROGRESSIONI
VERTICALI TRA AREE (ART. 52, C. 1-BIS, D.LGS. N. 165/2001 E ART. 13, CC. 6-
8, CCNL 16.11.2022).**

L'anno duemilaventiquattro il giorno 06 del mese DICEMBRE alle ore 10:18 e
seguenti, nella sala delle adunanze del Comune, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla
vigente legge, si è riunita la Giunta Comunale.

All'Appello risultano:

**PIZZOLANTE GIUSEPPE
CANGEMI GIUSEPPE
FRANCHINA RITA MARIA
CANCIGLIA ALESSANDRO
PETTIGNANO ROSSELLA**

**SINDACO
ASSESSORE
ASSESSORE
ASSESSORE
ASSESSORE**

Presente	Assente
X	
X	
	X
X	
	X

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Francesco Briguglio, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Riscontrata la validità della seduta dal numero degli intervenuti, il Sindaco Giuseppe Pizzolante assume la presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a deliberare sull'argomento di cui all'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE TRANSITORIE COMPARATIVE PER LE PROGRESSIONI VERTICALI TRA AREE (ART. 52, C. 1-BIS, D.LGS. N. 165/2001 E ART. 13, CC. 6-8, CCNL 16.11.2022).

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:

✓ l'art.89 del D.Lgs n. 267/2000 che prescrive la competenza regolamentare degli Enti Locali nella disciplina dell'ordinamento degli uffici e dei servizi in conformità alle disposizioni di legge e dello Statuto Comunale, comprendendovi anche i "procedimenti per la selezione per l'accesso agli impieghi", secondo i principi dell'art 35 del D.Lgs. n. 165/2001;

✓ 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;

RICHIAMATO il vigente "Regolamento comunale sull'ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi – dotazione organica - norme di accesso";

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 inoltre l'art. 13, cc. 6-8, CCNL 16 novembre 2022 che recita: *"6. 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 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.*

7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non 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.

8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021

(Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.”;

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 in oggetto ai sensi dell'art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 13, cc. 6-8, CCNL 16 novembre 2022, 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:

- con nota prot. n. 9198 del 29/11/2024, come disposto dall'art. 5, c. 3, lett. o), CCNL 16 novembre 2022, ai fini della definizione dei criteri di attuazione delle procedure di progressione tra le Aree (art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. N. 165/2001 e art. 13, cc. 6-8, CCNL 16.11.2022), è stato trasmesso, alle OO.SS e ai componenti al RSU, la bozza di regolamento predisposto da questo Ente;

- non è pervenuta richiesta di confronto e, pertanto, si può procedere all'adozione del Regolamento in questione;

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;

VISTI

- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il D.Lgs. n. 165/2001;
- lo statuto comunale;
- il regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- i contratti collettivi nazionali di lavoro e, in particolare, il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022;

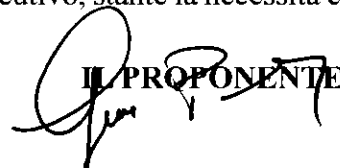
SI PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE

1) DI APPROVARE, per quanto indicato in premessa alla quale espressamente si rinvia, il testo del regolamento per la disciplina transitoria delle procedure comparative per le progressioni verticali tra Aree (art. 52, c. 1-bis, d.lgs. n. 165/2001 e art. 13, cc. 6-8, CCNL 16 novembre 2022), composto da n. 21 articoli;

2) DI DARE ATTO che sul presente provvedimento è stato espresso favorevolmente il parere in ordine alla regolarità e correttezza amministrativa, ai sensi dell'art. 147-bis, comma 1, del D. Lgs. 267/2000, rappresentando 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;

3) DI PUBBLICARE il presente Regolamento nel Sito istituzionale dell'Ente, per l'assolvimento degli obblighi previsti dal decreto legislativo 33 del 2013.

4) DI DICHIARARE l'adottando provvedimento immediatamente esecutivo, stante la necessità e l'urgenza di provvedere.


IL PROPONENTE



Comune di San Salvatore di Fitalia

Città Metropolitana di Messina

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. _____ del _____

Premessa

Al fine di valorizzare le professionalità interne, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali come dettate dalla legge e dal CCNL del 16.11.2022, il Comune di San Salvatore di Fitalia può attuare procedure valutative.

Art.1

Il presente Regolamento pertanto disciplina, nel rispetto delle norme legislative e contrattuali, le procedure valutative per le progressioni di carriera riservate al personale dipendente mediante passaggio all'Area superiore in applicazione delle previsioni di cui all'art. 52, comma 1 bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e s.m.i. e del CCNL 16 novembre 2022 relativo al triennio 2019 -2021. A tale proposito ai sensi dell'art. 13, comma 6 del predetto CCNL in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le Aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza allegata al più volte citato CCNL.

Art. 2

Il sistema di progressione verticale si concretizza in una verifica dell'acquisizione di competenze e capacità atte a svolgere le attività di un diverso profilo professionale corrispondente ad inquadramento giuridico in Area superiore, in cui mutino le responsabilità, le relazioni, la complessità e il contenuto delle prestazioni.

Art. 3

La progressione di carriera viene attribuita al dipendente meglio classificato in graduatoria agli esiti della definizione di una procedura valutativa, a cura di una Commissione appositamente nominata, in conformità ai requisiti, ai criteri e alla procedura definiti dalla fonte normativa e dal presente Regolamento.

Art. 4

La Giunta Comunale individua, in sede di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale, i posti che devono essere coperti mediante procedure valutative interne. In particolare, l'effettuazione di ciascuna progressione di carriera è stabilita dall'Amministrazione, mediante specifica e motivata previsione negli strumenti di programmazione del fabbisogno di personale e nel limite della quota massima prevista dalla normativa, con riferimento alla medesima Area, di cui si prevede la copertura entro la programmazione stessa.

Art. 5

Il Settore Risorse Umane, secondo le previsioni regolamentari, dispone, in esecuzione delle direttive dell'Amministrazione, l'emanazione di un Avviso di indizione della procedura per l'effettuazione delle progressioni di carriera, contenente l'indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri o parametri di composizione della graduatoria di merito e delle modalità e tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti.

Art. 6

L'Avviso viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e all'albo pretorio per 10 giorni consecutivi. Tale pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura. L'Avviso viene, altresì, divulgato e portato a conoscenza dei dipendenti tramite i canali istituzionali. Viene inoltre partecipato a ciascun Responsabile di E.Q.

Art.7

Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'Avviso. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura, da riportare in elenco riepilogativo conformemente allo schema allegato all'Avviso.

Art. 8

Possono partecipare alla procedura per beneficiare della progressione di carriera i dipendenti a tempo indeterminato che siano in servizio attivo presso l'Ente alla data di avvio della procedura nonché alla data di sua conclusione.

Art. 9

Gli altri requisiti necessari per la partecipazione sono:

- A. Essere dipendente del Comune di San Salvatore di Fitalia a tempo indeterminato nell' Area immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione di carriera, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto delle Funzioni locali, indipendentemente dalla posizione economica di partenza. Tale requisito deve sussistere non solo al momento dell'istanza, ma anche alla data di scadenza dell'avviso;
- B. Avere un'anzianità di servizio nell'Area immediatamente inferiore a quella cui appartiene il posto oggetto della procedura di almeno tre anni (alla data di scadenza della domanda di partecipazione) con contratto di lavoro a tempo indeterminato.
- C. Possedere il titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno per l'Area. Il predetto requisito è riferito alla procedura di progressione verticale eseguita ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 mentre può non essere richiesto in ragione della prevista anzianità professionale nel caso di procedura di progressione verticale eseguita ai sensi dell'art. 13 Norme di prima applicazione, comma 6 del CCNL 16 novembre 2022.
- D. Disporre di una valutazione positiva della performance in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura o nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora vi siano compresi periodi nei quali non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza del servizio.
- E. Non aver riportato sanzioni disciplinari nei due anni che precedono l'indizione della procedura superiori al rimprovero scritto.

Art. 10

Tutti i requisiti per partecipare debbono essere posseduti alla data di scadenza del termine per la partecipazione da parte del dipendente.

Art. 11

Il Settore Risorse Umane provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti disponendo l'ammissione o l'esclusione dalla procedura. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.

Art.12

La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, sarà effettuata da apposita Commissione che definirà il punteggio attribuito a ciascun candidato utilizzando criteri/parametri indicati nei seguenti allegati:

- Allegato A: Progressioni fra Aree ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001;
- Allegato B: Progressioni fra Aree ai sensi dell'art.13 comma 6 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.

Art.13

I dipendenti provenienti da altra amministrazione mediante trasferimento per mobilità nell'arco temporale del triennio precedente alla procedura, rilevante ai fini della valutazione positiva delle performance, possono presentare istanza di partecipazione. Le valutazioni ottenute dai dipendenti presso terze amministrazioni vengono aritmeticamente parametrizzate, se espresse in scala differente, secondo le modalità di attribuzione dei punteggi previste nell'ente dal vigente sistema di valutazione delle performance.

Art.14

La valorizzazione, ai fini della composizione del risultato complessivo, dei criteri/parametri avviene secondo lo schema e la ponderazione stabilita tra gli stessi di cui agli allegati A e B del presente Regolamento. Lo schema individua:

- I criteri/parametri di valutazione.
- La ponderazione (definita in valore percentuale) tra i diversi criteri/parametri, fino a concorrenza di un punteggio totale del 100%.

Dalla combinazione degli elementi di cui sopra,

- il punteggio complessivo attribuito al singolo dipendente, con il quale lo stesso viene collocato nella graduatoria finale.

Art.15

La Commissione esaminatrice è composta da 3 membri, interni e/o esterni all'ente, di cui uno con funzioni di Presidente.

Può essere prevista la presenza di un segretario verbalizzante.

La procedura valutativa dei candidati ammessi a selezione per la progressione verticale tra Aree è effettuata, sulla base di quanto previsto dal presente regolamento, da una apposita Commissione esaminatrice nominata con determinazione del Sindaco.

La Commissione valuta, secondo principi di buon andamento e imparzialità, i titoli e le competenze posseduti dai dipendenti attenendosi alle indicazioni degli allegati e, in caso di necessità, decide attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità tra quanto dichiarato dal dipendente e il posto che si intende coprire attraverso la relativa procedura.

Art. 16

Gli esiti della procedura, ivi compresa la graduatoria di merito finale, vengono enunciati in un apposito verbale della Commissione, approvato con determinazione del Responsabile delle Risorse Umane.

Art.17

La graduatoria della procedura di progressione verticale interna sia in applicazione dell'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001 riferita alla tabella A che dell'art.13 comma 6 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 riferita alla tabella B viene, inoltre, resa nota al personale mediante pubblicazione della stessa, in ordine di merito sul sito internet sezione Amministrazione Trasparente e all'Albo on line del Comune di San Salvatore di Fitalia per almeno 10 giorni.

La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato. A parità di punteggio è preferito il candidato con il maggior numero di figli a carico e in caso di ulteriore parità il candidato di minore età anagrafica.

Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie.

Le graduatorie avranno validità per l'annualità in corso e saranno utilizzate nella misura e nei limiti di progressione verticale previste nella sezione Fabbisogno di Personale del PIAO dell'anno di riferimento.

La graduatoria non consente successivi ed ulteriori utilizzi mediante scorrimento dei dipendenti eventualmente classificatisi nelle posizioni di merito successive, non trattandosi di graduatoria concorsuale.

È consentito l'utilizzo della medesima graduatoria, attingendo all'elenco degli eventuali idonei collocati nelle posizioni successive, nel rigoroso ordine di classificazione, solo in caso di formale rinuncia all'assunzione nella nuova categoria da parte del dipendente dichiarato vincitore, o di cessazione del dipendente sopravvenuta purché l'evento ricada nel medesimo anno finanziario in cui è intervenuta l'approvazione della deliberazione del piano occupazionale.

Art. 18

Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nell'Area immediatamente superiore, previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione ed oggetto di valutazione.

I vincitori sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dal CCNL del comparto Funzioni Locali 16/11/2022 e nel rispetto della disciplina vigente, conservano le giornate di ferie maturate e non fruite. Conservano inoltre la retribuzione individuale anzianità (RIA) che, conseguentemente non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

Art. 19

A seguito della progressione tra aree, al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

Art. 20

L'amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

Articolo 21

Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione di Giunta Comunale che lo approva.

Articolo 22

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme e alle disposizioni previste dal C.C.N.L. in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni verticali.

Allegati:

- Allegato A: Progressioni fra Aree ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001.
- Allegato B: Progressioni fra Aree ai sensi dell'art.13 comma 6 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.

ALLEGATO "A"

"...1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore..."

CRITERI/PUNTEGGI	Operatori ➡ operatori esperti	Operatori esperti ➡ Istruttori	Istruttori ➡ funzionari ed E.Q.
Esperienza maturata nell'area di provenienza	70	60	50
Titolo di Studio	10	20	25
Competenze Professionali	20	20	25
Totale	100	100	100

1) AREA DEGLI OPERATORI ➡ AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

- a) Esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche a tempo determinato: entro il limite max 70 punti.
- *Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) max 16 punti.
 - **Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione 3 punti per ogni anno e frazione di anno (rapportata a mese di servizio) anche a tempo determinato, max 54 punti

Competenze espresse (performance) Max 16	Punti
da 60 a 70	7
da 71 – 80	9
da 81- 90	12
da 91 – 100	16

Anzianità categoria inferiore Max 54	Punti 3/anno
Anni: (____ *3)=	Totale: _____
Mesi: (____ /12*3)=	

- b) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area: entro il limite max 10 punti (vi rientrano i soli titoli di studio - rilasciati da istituzioni riconosciute dal nostro ordinamento)

TITOLO DI STUDIO	PUNTI
Diploma di scuola secondaria di primo grado	6
Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale)	8
Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale)	10

- c) competenze professionali acquisite: entro il limite max punti 20

- Percorsi formativi max punti 6 : partecipazione a corsi di aggiornamento/formazione specifici certificati, pertinenti con il profilo professionale da ricoprire – 1 punto per ogni corso. Saranno valutati esclusivamente i corsi con attestazione di superamento di esami finali organizzati da enti dello Stato, della Regione o legalmente riconosciuti.
- Incarichi rivestiti per almeno 1 anno nei 5 anni di permanenza nell'Area di provenienza, anche di semplice esecuzione, max 14 punti (2 punti/anno o frazione proporzionalmente).

2) AREA OPERATIVA (100) → AREA DI PROVENIENZA

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

- a) Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato: entro il limite max 60 punti

- *Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) max 30 punti
- **Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione 2,5 punti per ogni anno di servizio e frazione di anno max 30 punti

ANZIANITÀ DI SERVIZIO	PUNTI
da 0 a 60	0
da 60 a 70	7,5
da 71 - 80	15
da 81- 90	22,5
da 91 - 100	30

ANZIANITÀ DI SERVIZIO		PUNTI	
Anni: (____/12)*2,5=			
Mesi: (____/12)*2,5=			
		Totale: _____	

- b) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area: entro il limite max 20 punti (vi

rientrano i soli titoli di studio - rilasciati da istituzioni riconosciute dal nostro ordinamento ed attinenti ciascuna categoria di inquadramento/profilo professionale)

Titolo di studio	PUNTEGGIO
Diploma di Laurea triennale	18
Diploma di Laurea specialistica/Vecchio ordinamento/Magistrale	20

c) competenze professionali acquisite: entro il limite max punti 20

- *Percorsi formativi max punti 6: partecipazione a corsi di aggiornamento/formazione specifici e certificati pertinenti con il profilo professionale da ricoprire – 1 punto per ogni corso.*
Saranno valutati esclusivamente i corsi con attestazione di superamento di esami finali organizzati da enti dello Stato, della Regione o legalmente riconosciuti
Incarichi rivestiti per almeno 1 anno (specifiche Responsabilità.....) max 14 punti (2 punti/anno o frazione proporzionalmente) nei 5 anni di permanenza nell'Area di provenienza.

3) *Valutazione della performance lavorativa* → *competenze espresse in ambito lavorativo* (max 25 punti)

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

a) Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato: entro il limite max 50 punti

- *Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) max 25 punti
- **Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione max 25 punti così ripartiti:
 - ✓ fino a 3 anni punti 0;
 - ✓ da 3 anni e un 1 giorno a 5 anni punti 2;
 - ✓ da 5 anni e un 1 giorno a 8 anni punti 5;
 - ✓ da 8 anni e un giorno a 10 anni punti 10;
 - ✓ da 10 e un giorno a 15 anni punti 15;
 - ✓ oltre 15 anni punti 25.

Competenze espresse (performance) Max 25	Punti	**Anzianità categoria inferiore Max 25
da 60 a 70	10	- <i>fino a 3 anni punti 0;</i> - <i>da 3 anni e un 1 giorno a 5 anni punti 2;</i> - <i>da 5 anni e un 1 giorno a 8 anni punti 5;</i> - <i>da 8 anni e un giorno a 10 anni punti 10;</i> - <i>da 10 e un giorno a 15 anni punti 15;</i> - <i>oltre 15 anni punti 25.</i>
da 71 – 80	15	
da 81- 90	20	
da 91 – 100	25	

b) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso alla area: vi rientrano i soli titoli di studio - rilasciati da istituzioni riconosciute dal nostro ordinamento: entro il limite max 25 punti.

TITOLO DI STUDIO	PUNTEGGIO
Diploma di Laurea triennale	15
Diploma di Laurea specialistica/Vecchio ordinamento/Magistrale	20
Master (mx 1) punteggio da sommare ai precedenti	5

c) competenze professionali acquisite: entro il limite max 25 punti

- Percorsi formativi max 6 punti: partecipazione a corsi di aggiornamento/formazione specifici e certificati pertinenti con il profilo professionale da ricoprire 1 punto per ogni corso. Saranno valutati esclusivamente i corsi con attestazione di superamento di esami finali organizzati da enti dello Stato, della Regione o legalmente riconosciuti
- Incarichi: max 14 punti - nei 5 anni di permanenza nell'area di provenienza così distinti:
 1. P.O. per almeno 1 anno ~ 5 punti/anno o frazione proporzionalmente;
 2. attribuzioni di mansioni superiori/RUP/ specifiche Responsabilità assegnate - per almeno 1 anno (il punteggio del RUP è relativo ad ogni singolo procedimento):
 - ✓ 2 punti/anno o frazione proporzionalmente pertinenti a profilo da rivestire;
 - ✓ 0,5 punti/anno e/o frazione proporzionalmente per i restanti profili.

ALLEGATO "B"

Allegato B) Criteri di valutazione per la procedura comparativa CCNL 2019-21

".. i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non 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 "

RIEPILOGO CRITERI DI VALUTAZIONE

Criterio di valutazione	Peso percentuale	Peso percentuale	Peso percentuale
Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato	55	45	35
Titolo di studio	20	20	20
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	20	20	30
Totale	5	15	15
Totale	100	100	100

1) AREA DI PROVENIENZA → ESPERIENZA

TABELLA C Allegata CCNL 2019-21

Requisiti di accesso:

Assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza nell'Area degli operatori e/o nella categoria del precedente sistema di classificazione.

La valutazione per la procedura comparativa consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

a) Esperienza maturata nell'Area di provenienza a tempo indeterminato: entro il limite max 55 punti

- Servizio effettivo prestato nella categoria immediatamente inferiore (ex cat. A) a quella oggetto della selezione: 3 punti per ogni anno di servizio anche a tempo determinato, max 55 punti

Esperienza maturata nell'Area di provenienza a tempo indeterminato	Valore in punti
Max 55	_____
Anni: (_____ *3)= _____ Mesi: (_____ /12*3)= _____ Totale: _____	

- b) Titoli di studio superiori rispetto all'assolvimento dell'obbligo scolastico previsto come requisito di accesso: max 20 punti

TITOLO DI STUDIO	PUNTEGGIO
Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale)	5
Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale) – assorbe il titolo precedente -	10
Diploma di Laurea triennale	5
Diploma di Laurea specialistica/Vecchio ordinamento/Magistrale- assorbe il titolo precedente	10

- c) Competenze professionali acquisite: entro il limite max 20 punti.

- Percorsi formativi max punti **6** per partecipazione a corsi di aggiornamento/formazione specifici certificati, certificati di abilitazione Professionale (patenti per la guida professionale, abilitazioni varie) , pertinenti con il profilo professionale da ricoprire – 1 punto per ogni corso.
Saranno valutati esclusivamente i corsi con attestazione di superamento di esami finali organizzati da enti dello Stato, della Regione o legalmente riconosciuti
- Incarichi rivestiti per almeno 1 anno anche di semplice esecuzione max **14** punti (2 punti/anno o frazione proporzionalmente) nei 5 anni di permanenza nell'Area di provenienza.

- d) Valutazioni: entro il limite max 5 punti da calcolare sulla media dei 3 anni presi come riferimento.

VALUTAZIONE	PUNTI
Da 91 a 100	5
Da 81 a 90	4
Da 71 a 80	3
Da 60 a 70	2

2) **ESERCIZIO** → **ESERCIZIO**

TABELLA C Allegata CCNL 2019-21

Requisiti di accesso:

Assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza nell'Area degli operatori esperti e/o nella categoria del precedente sistema di classificazione.

Oppure

Diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza nell'Area degli operatori esperti o/e nella categoria del precedente sistema di classificazione.

La valutazione per la procedura comparativa consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

a) Esperienza maturata nell'Area di provenienza a tempo indeterminato: entro il limite max 45 punti.

- Servizio effettivo prestato nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione – 3 punti/anno e/o frazione mensili di anno proporzionalmente fino ad un massimo max 45 punti.

Esperienza maturata nell'Area di provenienza a tempo indeterminato Max 45	
Anni: () *3)= Mesi: ()/12*3)= Totale: _____	

b) Titoli di studio superiori rispetto all'assolvimento dell'obbligo scolastico previsto come requisito di accesso entro il limite max 20 punti

TITOLO DI STUDIO	PUNTEGGIO
Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale)	5
Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale) – assorbe il titolo precedente -	10
Diploma di Laurea triennale	5
Diploma di Laurea specialistica/Vecchio ordinamento/Magistrale- assorbe il titolo precedente	10

c) Competenze professionali acquisite: entro il limite max 20 punti.

- Percorsi formativi max punti 6 per partecipazione a corsi di aggiornamento/formazione specifici *certificati, pertinenti con il profilo professionale da ricoprire – 1 punto per ogni corso.*
Saranno valutati esclusivamente i corsi con attestazione di superamento di esami finali organizzati da enti dello Stato, della Regione o legalmente riconosciuti
- Incarichi rivestiti per almeno 1 anno (Specifiche Responsabilità.....) - nei 5 anni di permanenza nell'Area di provenienza – max 14 punti.
 - a) 2 punti/anno e/o frazione
 - b) 0,5 punti/anno e/o

d) Valutazioni: max 15 punti da calcolare sulla media dei 3 anni presi come riferimento.

VALUTAZIONE	PUNTI
Da 91 a 100	15
Da 81 a 90	10
Da 71 a 80	8
Da 60 a 70	6

3) Esperienza maturata nell'Area di provenienza

TABELLA C Allegata CCNL 2019-21

Requisiti di accesso:

Diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli Istruttori e/o nella categoria del precedente sistema di classificazione.

Oppure:

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

La valutazione per la procedura comparativa consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

a) Esperienza maturata nell'Area di provenienza a tempo indeterminato

- punti 2,5 per ogni anno e frazioni mensili di anno di servizio entro il limite max 35 punti

Assegnazione punti per esperienza maturata nell'Area di provenienza a tempo indeterminato max 35 punti Anni: (____ *3)= Mesi: (____/12*3)= Totale: _____	
--	--

b) Titoli di studio max 20 punti

Titolo di studio	PUNTEGGIO
Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale)	20
Oppure: Diploma di Laurea Triennale, Diploma di Laurea Magistrale, Vecchio Ordinamento, Specialistica punti 20 (sarà valutato un solo diploma di laurea e il possesso della laurea Magistrale, Vecchio Ordinamento, Specialistica assorbe il punteggio della relativa laurea triennale)	20

c) Competenze professionali acquisite: entro il limite 30 punti

- Percorsi formativi max 5 punti: partecipazione a corsi di aggiornamento/formazione specifici e certificati pertinenti con il profilo professionale da ricoprire – 1 punto per ogni corso. Saranno valutati esclusivamente i corsi con attestazione di superamento di esami finali organizzati da enti dello Stato, della Regione o legalmente riconosciuti
- Incarichi: max 25 punti - nei 5 anni di permanenza nell'Area di provenienza - così distinti:
 1. P.O. presso il Comune di San Salvatore di Fitalia o presso altro Comune per almeno 1 anno – 5 punti/anno o frazione proporzionalmente;
 2. Attribuzioni di specifiche Responsabilità assegnate - per almeno 1 anno 2 punti/anno e/o

- frazione proporzionalmente pertinenti al profilo da rivestire;
3. 0,5 punti/anno e/o frazione proporzionalmente per i restanti profili;

d) Valutazioni: - aritmeticamente parametrize nel caso di differenti sistemi di valutazione tra E.Q. e dipendenti non incaricati di E.Q. delle ultime 5 valutazioni- entro il limite di max 15 punti

VALUTAZIONE	PUNTI
Da 91 a 100	15
Da 81 a 90	10
Da 71 a 80	8
Da 60 a 70	6

In ordine alla superiore proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 DEL D.Lgs 267/2000 vengono espressi i relativi pareri come appresso:

IL RESPONSABILE del servizio interessato – per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere: **FAVOREVOLE**.

Data 06/12/2024

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA – per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere: **FAVOREVOLE** e dichiara di aver annotato l'impegno di spesa al cap. _____ del Bilancio _____ che presenta al momento la disponibilità di Euro _____

Data 06/12/2024

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Inoltre, **IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO**, a norma dell'art. 55 della Legge 08.05.1990, n. 142 recepito dall'art. 1 comma 1°, lettera i) della L.R. 11.12.1991, n. 48,

ATTESTA

La copertura finanziaria al cap. _____ essendo valido ed effettivo l'equilibrio finanziario fra entrate in atto accertate ed uscite in atto accertate ed uscite in atto impegnate. L'impegno di spesa in via di formale è stato annotato nel mastro di contabilità come da dichiarazione dell'Ufficio Ragioneria.

Data _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione e soprariportata;

VISTI i pareri acquisiti ai sensi dell'art. 53 della Legge 142/90, recepito dalla L.r. 48/91 e s.m.i.;

CONSIDERATO CHE NULLA OSTA PER L'APPROVAZIONE.

VISTA la Legge 142/90 recepita nella Regione Siciliana con L.R. 48/91;

RITENUTO di dover approvare e fare propria la proposta di deliberazione di cui prima;

VISTO l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;

Con voti unanimi espressi nei modi e termini di legge

DELIBERA

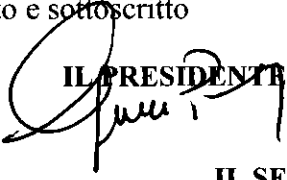
Di approvare la superiore proposta di deliberazione che si intende integralmente trascritta ad ogni effetto di Legge nel presente dispositivo.

Successivamente stante l'urgenza di provvedere la Giunta Comunale ad unanimità di voti

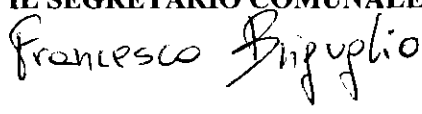
DELIBERA

Di dichiarare la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.12 della L.R. 44/91.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto


IL PRESIDENTE


L'ASSESSORE ANZIANO


IL SEGRETARIO COMUNALE

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

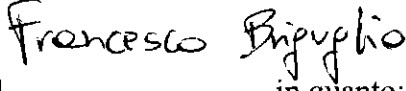
- ☐ La presente deliberazione sarà pubblicata all'Albo Pretorio del Comune il giorno _____ e vi rimarrà affissa per 15 g\iorni consecutivi.

S. Salvatore di Fitalia, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

ESEGUIBILITA' - ESECUTIVITA'

- ☒ La presente deliberazione è stata dichiarata **immediatamente eseguibile** dall'Organo deliberante.


IL SEGRETARIO COMUNALE

- La presente deliberazione è diventata esecutiva dal _____ in quanto:

- ☐ Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione all'Albo Pretorio.

S. Salvatore di Fitalia, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

E' copia conforme all'originale, li	La presente deliberazione è stata trasmessa per l'esecuzione all'Ufficio.
Il Segretario Comunale	
.....	Li
	Il Responsabile dell'Ufficio Segreteria
	

In esecuzione della presente deliberazione sono stati emessi i seguenti mandati:

N. del di Euro N. del di Euro...
.....

Il Ragioniere