



CITTÀ DI AGROPOLI

(Provincia di Salerno)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

copia

n° 180 del 03/05/2024

OGGETTO : **NUOVO REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE COMPARATIVE FINALIZZATE ALLE PROGRESSIONI TRA LE AREE (PROGRESSIONI VERTICALI ORDINARIE) - APPROVAZIONE.**

L'anno duemilaventiquattro il giorno TRE del mese di MAGGIO alle ore 13,30 nella Casa Comunale, regolarmente convocata si è riunita la Giunta Comunale, composta da:

Dott.	Roberto Antonio Mutalipassi	Sindaco
D.ssa	Maria Giovanna D'Arienzo	V.Sindaco
Dott.	Emidio Cianciola	Assessore
Dott.ssa	Rosa Lampasona	Assessore
Dott.	Roberto Apicella	Assessore
Dott.	Giuseppe Di Filippo	Assessore

Risultano assenti: CIANCIOLA.

Assume la presidenza il Sindaco Dott. Roberto Antonio Mutalipassi.

Partecipa alla riunione il Segretario Generale dott. Francesco Minardi.

Si da atto che l'assessore LAMPASONA partecipa alla riunione in videconferenza.



CITTÀ DI
AGROPOLI

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Nuovo Regolamento per la disciplina delle procedure comparative finalizzate alle progressioni tra le aree (progressioni verticali ordinarie) - Approvazione.

IL SINDACO

Premesso che:

- con Delibera di Giunta Comunale n. 479 del 29/09/2023 è stato approvato il regolamento per la disciplina delle procedure comparative finalizzate alle progressioni tra le aree (c.d. progressioni verticali ordinarie) del Comune di Agropoli;

- 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:

- il D.Lgs. 165/2001, 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 aree;
- il D.L. 80/2021, art. 3, convertito con modificazioni dalla L. 113/2021, sostitutivo dell'art. 52 comma 1-bis, del D. Lgs. 165/2001;
- il D.P.R. n. 82 del 16/06/2023 ad oggetto "Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi" entrato in vigore il 14/07/2023;

CONSIDERATO CHE:

- il piano di riforma e potenziamento del lavoro nella Pubblica Amministrazione è stato emanato attraverso il D.L. n. 80/2021 (c.d. "decreto legge Reclutamento"), convertito dalla Legge n. 113/2021, che, costituendo anche uno dei pilastri per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), ha introdotto una nuova formulazione dell'articolo 52 comma 1-bis del decreto legislativo n. 165/2001, ribaltando l'attuale sistema che prevede il principio generale del concorso pubblico per la progressione tra aree o di carriera (dette anche "verticali"), con possibilità di riserva agli interni, nel limite del 50% . La norma dispone, infatti, che le progressioni verticali e/o di carriera possono essere attivate nel limite massimo del 50% dei posti destinati all'accesso dall'esterno;

- con la novella introdotta dall'art. 3 del D.L. 80/2019 - articolo, tra l'altro, rubricato "Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito" - è stato conferito uno specifico mandato alla contrattazione nazionale di disciplinare, in sede di revisione degli ordinamenti professionali, sistemi di valorizzazione del personale in servizio, anche in deroga al titolo di studio richiesto dall'esterno, sulla base di criteri volti alla valorizzazione dell'esperienza e della professionalità maturata ed effettivamente utilizzata dall'amministrazione;

- I contratti collettivi nazionali, pertanto, hanno potuto disciplinare procedure speciali di progressione tra le aree, nella fase di prima applicazione del nuovo ordinamento, in forza della norma contenuta nell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo del d.lgs. n. 165/2001, introdotta dall'art. 3, comma 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;

- Il CCNL FL del 16 novembre 2022 ha tracciato una distinzione molto netta tra le due diverse tipologie di procedure di progressione verticale "ordinarie", la cui disciplina, ancorché richiamata nei contratti (ex art.- 15, comma 1 del richiamato CCNL), trae origine unicamente dalla legge (considerata anche la riserva di legge in materia);

Visto Il Parere n. 66005 della Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento della Funzione Pubblica in merito all'applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dal decreto-legge n. 80 del 2021, convertito con legge n. 113 del 2021, che ha chiarito che *" le amministrazione procedenti potranno programmare il ricorso alla procedura comparativa per la copertura di più elevati fabbisogni professionali adattandola alle proprie esigenze, ossia declinando in autonomia con propri atti i titoli e le competenze professionali nonché i titoli di studio ulteriori rispetto a quelli validi per l'accesso dall'esterno 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 della'amministrazione, assegnando - ove possibile- anche il relativo punteggio"*, ed ancora che *" l'obbligata previsione di fattispecie aperte non comporta la necessità che, per l'applicazione in concreto dl 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"*;

Considerato che la nuova formulazione del comma 1-bis dell'art. 52 del d.Lgs 165/2001 prevede una disciplina totalmente innovativa per le progressioni tra le aree (c.d. "progressioni verticali");

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;

VISTA la necessità dell'Amministrazione, al fine di valorizzare il personale interno e riconoscerne professionalità e merito, di regolamentare la fattispecie di progressioni tra le aree "a regime ordinario" declinando puntualmente i criteri di valutazione di titoli di studio e di servizio ;

Richiamato il decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113”, e in particolare l’art. 3, “Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito”;

Ritenuto pertanto opportuno, in ragione di quanto suindicato:

- disciplinare e regolamentare la fattispecie di progressioni tra le aree “a regime ordinario” declinando puntualmente i criteri di valutazione di titoli di studio e di servizio;
- abrogare il regolamento per la disciplina delle procedure comparative finalizzate alle progressioni tra le aree (c.d. progressioni verticali ordinarie) del Comune di approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 479 del 29/09/2023;

- adottare un nuovo regolamento per la disciplina delle procedure comparative finalizzate alle progressioni tra le aree, ai sensi del succitato comma 1-bis dell’art. 52 del d.Lgs 165/2001, che possono essere attivate ai sensi dell’art. 15 (procedura a regime ordinario del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022, per il triennio 2019-2021, che costituisce appendice, parte integrante e sostanziale del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune di Agropoli;

Visti:

- gli artt. 97, 114 e 119 della Costituzione;
- il D. Lgs. 267/2000” Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento di Contabilità dell’Ente;
- il CCNL delle funzioni locali relativo al triennio 2019-2021;

PROPONE DI DELIBERARE

1. **di richiamare ed approvare** la premessa e l’intera narrativa quale parte integrante e sostanziale del presente deliberato;
2. **di abrogare** il regolamento per la disciplina delle procedure comparative finalizzate alle progressioni tra le aree (c.d. progressioni verticali ordinarie) del Comune di approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 479 del 29/09/2023;
3. **di approvare**, ai sensi del comma 1-bis dell’art. 52 del d.Lgs 165/2001 e dell’art. 15 del CCNL FP sottoscritto in data 16 novembre 2022 per il triennio 2019-2021 il “ Nuovo Regolamento per la disciplina delle procedure comparative finalizzate alle progressioni tra le aree (progressioni verticali ordinarie), allegato alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale, composto di n. 10 articoli;
4. **di dare atto** che il presente Regolamento costituisce appendice, parte integrante e sostanziale, del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune di Agropoli, approvato con deliberazione di G.C. n. 56 del 26 febbraio 2009 e s.m.e i.;

5. **di abrogare** ogni altra disposizione, regolamentare e non, vigente al momento dell'entrata in vigore del Regolamento in oggetto, in contrasto con lo stesso;
6. **di trasmettere** copia della presente deliberazione alle OO.SS. territoriali, alla R.S.U. ed ai responsabili di Area;
7. **di disporre** la pubblicazione del presente atto all'Albo Pretorio e sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Atti Generali/Regolamenti/Regolamento Uffici e Servizi";

Il Sindaco
f.to dott. Roberto Antonio Mutalipassi

PARERE TECNICO: Il Responsabile del Servizio Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane

Vista la proposta di cui sopra, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL., approvato con D.Lgs. 18/08/2000, n. 267; per quanto riguarda la sola regolarità tecnica, esprime parere favorevole.

Data

Il Responsabile del Servizio Risorse Umane
f.to dott. Giuseppe La Porta

ART. 1 - DISPOSIZIONI GENERALI E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive per le progressioni tra le aree giuridiche del sistema di classificazione di cui alle vigenti disposizioni contrattuali collettive del Comparto Funzioni Locali (progressioni verticali) del CCNL 16.11.2022, in applicazione dell'art. 52 comma 1-*bis* del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.
2. La progressione tra le aree consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo dell'amministrazione, che prevede il passaggio da un'area professionale all'area immediatamente superiore e si attua attraverso procedure selettive di tipo comparativo e/o valutativo.
3. La disciplina suddetta è finalizzata a:
 - riconoscere e valorizzare il possesso dei titoli e delle competenze professionali sviluppate in relazione alle specifiche esigenze dell'ente;
 - riconoscere e valorizzare i titoli di studio posseduti dai dipendenti con particolare riferimento a quelli ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno all'area d'appartenenza;
 - valorizzare e incentivare la qualità dell'attività svolta e dei risultati di performance individuale conseguiti negli ultimi tre anni di servizio;
 - garantire la semplificazione e la trasparenza delle procedure;
4. Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale la Giunta comunale, fatta salva la riserva del 50% delle posizioni disponibili riservate all'accesso esterno e nei limiti delle risorse finanziarie destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente, può stabilire l'attivazione di procedure comparative per la progressione alla categoria giuridica immediatamente superiore riservate al personale interno in servizio a tempo indeterminato e in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, finalizzate a valorizzare il percorso professionale, formativo e comportamentale dei dipendenti comunali.
5. In conformità a quanto disposto dal citato art. 52, comma 1-bis, le procedure selettive per la progressione tra le aree sono interamente riservate al personale interno a tempo indeterminato del Comune di Agropoli, in correlazione agli strumenti di programmazione e di pianificazione, con particolare riferimento al Piano dei Fabbisogni del personale, di cui alla sezione 3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).
6. Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale assunto dal Comune di Agropoli a tempo indeterminato, destinatario dei C.C.N.L. del comparto Regioni ed Enti Locali, escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o di prestazione di opera di diversa natura e comunque costituito a tempo determinato o occasionale o con qualsiasi altra modalità prevista da specifiche disposizioni di legge.
7. Il sistema di progressione verticale si concretizza in una verifica dell'acquisizione di competenze e capacità atte a svolgere le attività correlate alla Area di inquadramento superiore, connotate da diverse responsabilità, relazioni, complessità e contenuti delle prestazioni.
8. Le progressioni di cui al presente regolamento possono essere attivate ai sensi dell'art. 15 (procedura a regime ordinario) del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022, per il triennio 2019-2021.

PROCEDURA A REGIME ORDINARIO (ART. 15 CCNL FUNZIONI LOCALI 16/11/2022)

ART.2 - REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE.

1. Possono partecipare alle procedure di progressione verticale a regime ordinario (art. 15 CCNL Funzioni Locali 16/11/2022) i dipendenti in servizio assunti dal Comune di Agropoli con contratto di lavoro a tempo indeterminato, destinatari del CCNL del comparto Funzioni Locali, appartenenti all'area professionale (ex categoria) immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione, in possesso del medesimo titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, che:
 - abbiano maturato una anzianità di servizio minima di tre anni nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione. L'anzianità di servizio va considerata al 31/12 dell'anno antecedente a quello nel quale viene indetta la procedura per la selezione comparativa;
 - abbiano conseguito una valutazione positiva, relativa alla performance individuale, negli ultimi tre anni di servizio o comunque nelle 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. Si considera positiva la valutazione conseguita, per ognuno degli anni considerati, non inferiore al 60% della valutazione massima. Il triennio di riferimento è quello immediatamente antecedente all'anno nel quale viene indetta la procedura per la selezione comparativa;
 - non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari, ai sensi del vigente CCNL del Comparto Funzioni Locali, nell'ultimo biennio decorrente dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione.
2. I titoli di studio per l'accesso dall'esterno sono i seguenti (ex tab. C del CCNL 16.11.2022):
 - **Area degli Istruttori:** possesso del diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado (durata 5 anni);
 - **Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni:** Laurea triennale (L), Diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, Laurea specialistica (LS) o Laurea magistrale (LM), per i dipendenti inquadrati nella Area degli Istruttori che vogliano partecipare alle procedure di progressione verticale per accedere alla Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.I titoli di studio devono essere attinenti al profilo (amministrativo, contabile, tecnico, ecc) oggetto di procedura comparativa.
3. Tutti i requisiti per partecipare debbono essere posseduti alla data di scadenza del termine per la partecipazione da parte del dipendente.

Art.3 – ELEMENTI DI VALUTAZIONE DELLA PROCEDURA COMPARATIVA

Costituiscono elementi di valutazione:

- la valutazione media della Performance Individuale conseguita dal dipendente **negli ultimi tre anni** di servizio o comunque nelle tre schede di valutazione prese in considerazione;
- il titolo o i titoli di studio ulteriori o superiori, attinenti al profilo oggetto di selezione, posseduti dal dipendente rispetto a quelli richiesti come requisito per la partecipazione;
- le competenze professionali/esperienza lavorativa maturate, intese come servizio effettivo prestato nell'area (ex categoria) immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione;
- altri titoli acquisiti (a titolo esemplificativo: abilitazioni professionali, idoneità in selezioni a t.ind., corso di formazione con esame finale superato);

- ulteriori incarichi rivestiti/assegnati formalmente attribuiti, (incarichi per specifiche responsabilità ricoperti dal dipendente, formalmente conferiti, negli ultimi tre anni; incarichi svolti, presso pubbliche amministrazioni del comparto funzioni locali, ai sensi degli artt. 7. Comma 6 e ss., e 53 del D.Lgs. n. 165/2001; prestazioni svolte, presso pubbliche amministrazioni del comparto funzioni locali, ai sensi dell'art. 1, co. 557 della L. n. 311/2004, nella categoria immediatamente inferiore a quella della selezione comparativa).

Art.4 – CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.

A. Progressioni dall'Area degli Operatori all'Area Istruttori.

- 1. Media delle valutazioni positive conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio:**

Punteggio massimo 40 punti

Valutazione	Punteggio
60	40
54-59	30
48-53	20
42-47	10
36-41	5
<36	0

- 2. Titolo di studio: votazione conseguita nel titolo di studio utilizzato per l'accesso alle selezioni:**

Punteggio massimo 15 punti

Punteggio Titoli di studio espresso in sessantesimi (Diploma)	Punteggio Titoli di studio espresso in centesimi	Punti
Da 36 a 41	Da 60 a 69	3
Da 42 a 45	Da 70 a 76	6
Da 46 a 49	Da 77 a 82	9
Da 50 a 59	Da 83 a 99	12
60	100	15

3. Altri titoli di studio: ulteriori rispetto al titolo utilizzato per l'accesso alle selezioni, attinenti al ruolo ed alle competenze per materia per il posto per cui si presenta la domanda

Punteggio massimo 15 punti

Titolo	punti
Laurea triennale	2
Diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, Laurea specialistica (LS) o Laurea magistrale (LM)	4
Master di I livello	1
Master di II livello	3
Dottorato di ricerca (DR)	5
Diploma di specializzazione	5

4. Altri Titoli valutabili

Punteggio massimo di 5 punti

Titolo	punti
Abilitazioni professionali conseguite mediante superamento di esame di Stato	2
Corsi di Formazione o Aggiornamento Professionale, pubblici o privati, con esame finale superato attinenti alle funzioni istituzionali dell'Ente	1 punto per ogni corso Massimo 2 punti
Idoneità in selezioni a tempo indeterminato presso il Comune di Agropoli ovvero anche presso altre pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, per lo stesso profilo professionale	Idoneità stesso profilo = 1 punto Massimo 1 punto

5. Competenze professionali/Esperienza lavorativa

Punteggio massimo 15 punti

La valutazione dell'esperienza sarà effettuata tenendo conto dell'anzianità di servizio maturata alle dipendenze del Comune di Agropoli nell'area contrattuale di provenienza, sia a tempo determinato che indeterminato, attribuendo 1,5 punti per ogni anno, fino alla data di scadenza del termine di presentazione delle domande di progressione tra le aree. In caso di prestazioni inferiori all'anno o per frazioni di anno, il punteggio verrà ridotto proporzionalmente.

6. tipologia di incarichi rivestiti/assegnati

Punteggio massimo 10 punti

Incarico	punti
Incarichi di specifica responsabilità	1 punto per ogni anno Massimo 3 punti
Incarichi svolti, presso pubbliche amministrazioni del comparto funzioni locali, ai sensi degli artt. 7, commi 6 e ss., e 53 del D.Lgs. n. 165/2001	0,5 punti per ogni incarico Massimo 1 punto
Prestazioni svolte, presso pubbliche amministrazioni del comparto funzioni locali, ai sensi dell'art. 1, co. 557, della L. n. 311/2004 nella categoria immediatamente inferiore a quella della selezione comparativa	2 punti per ogni anno (in caso di prestazioni inferiori all'anno o per frazioni di anno, il punteggio verrà ridotto proporzionalmente) Massimo 6 punti

Ai fini della valutazione degli incarichi svolti, di cui ai precedenti punti 3 e 6 saranno considerati solamente quelli resi dal candidato alla data del 31/12 dell'anno precedente a quello di attivazione della selezione comparativa.

Le valutazioni di cui ai precedenti commi saranno effettuati dalla Commissione esaminatrice di cui al successivo articolo 5.

La procedura della selezione comparativa deve essere attivata, mediante approvazione dell'avviso di cui al successivo articolo 6, entro il 31/12 dell'anno nel quale è stata prevista la selezione all'interno della deliberazione di Giunta comunale di approvazione o modifica del Piano Integrato di attività e di organizzazione.

B. Progressioni dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari/Elevata Qualificazione.

1. Media delle valutazioni positive conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio:

Punteggio massimo 40 punti

Valutazione	Punteggio
60	40
54-59	30
48-53	20
42-47	10
36-41	5
<36	0

2. Titolo di studio: votazione conseguita nel titolo di studio utilizzato per l'accesso alle selezioni

Punteggio massimo 15 punti

Punteggio titolo di studio	Punteggio(titolo accesso L)	Punteggio (titolo di accesso DL, LS, o LM)
110 e lode	13	15
110	12	14
Da 101 a 109	11	13
Da 90 a 100	10	12
Da 80 a 89	9	11
Da 66 a 79	8	10

3. Altri titoli di studio: ulteriori rispetto al titolo utilizzato per l'accesso alle selezioni, attinenti al ruolo ed alle competenze per materia per il posto per cui si presenta la domanda

Punteggio massimo 15 punti

Titolo	punti
Master I livello	1
Master II livello	3
Dottorato di ricerca (DR)	5
Diploma di specializzazione (DS)	5

4. Altri titoli valutabili

Punteggio massimo 5 punti

titolo	punti
Abilitazioni professionali conseguite mediante superamento di esame di Stato	2
Corsi di Formazione o Aggiornamento Professionale, pubblici o privati, con esame finale superato attinenti alle funzioni istituzionali dell'Ente	1 punto per ogni corso Massimo 2 punti
Idoneità in selezioni a tempo indeterminato presso il Comune di Agropoli ovvero anche presso altre pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, per lo stesso profilo professionale	Idoneità stesso profilo = 1 punto Massimo 1 punto

5. Competenze professionali/Esperienza lavorativa

Punteggio massimo 15 punti

La valutazione dell'esperienza sarà effettuata tenendo conto dell'anzianità di servizio maturata alle dipendenze del Comune di Agropoli nell'Area contrattuale di provenienza, sia a tempo determinato che indeterminato, attribuendo 1,5 punti per ogni anno, fino alla data di scadenza del termine di presentazione delle domande di progressione tra le Aree. In caso di prestazioni inferiori all'anno o per frazioni di anno, il punteggio verrà ridotto proporzionalmente.

6. Tipologia di incarichi rivestiti/assegnati

Punteggio massimo 10 punti

Incarico	punti
Incarichi di specifica responsabilità	1 punto per ogni anno Massimo 3 punti
Incarichi svolti, presso pubbliche amministrazioni del comparto funzioni locali, ai sensi degli artt. 7, commi 6 e ss., e 53 del D.Lgs. n. 165/2001	0,5 punti per ogni incarico Massimo 1 punto

Prestazioni svolte, presso pubbliche amministrazioni del comparto funzioni locali, ai sensi dell'art. 1, co. 557, della L. n. 311/2004 nella categoria immediatamente inferiore a quella della selezione comparativa	2 punti per ogni anno (in caso di prestazioni inferiori all'anno o per frazioni di anno, il punteggio verrà ridotto proporzionalmente) Massimo 6 punti
--	--

Ai fini della valutazione degli incarichi svolti, di cui ai precedenti punti 3 e 6 saranno considerati solamente quelli resi dal candidato alla data del 31/12 dell'anno precedente a quello di attivazione della selezione comparativa.

Le valutazioni di cui ai precedenti commi saranno effettuati dalla Commissione esaminatrice di cui al successivo articolo 5.

La procedura della selezione comparativa deve essere attivata, mediante approvazione dell'avviso di cui al successivo articolo 6, entro il 31/12 dell'anno nel quale è stata prevista la selezione all'interno della deliberazione di Giunta comunale di approvazione o modifica del Piano Integrato di attività e di organizzazione.

ART.5 - COMMISSIONE ESAMINATRICE DELLA SELEZIONE COMPARATIVA

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione composta da tre membri, di cui uno con funzioni di Presidente, nella figura del Segretario Generale, e da un segretario verbalizzante, così come disciplinato dagli artt. 73 e 74 del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.
2. La Commissione esaminatrice, per ogni seduta tenuta, deve redigere apposito verbale debitamente datato, numerato e sottoscritto dal Presidente, dai componenti e dal segretario.
3. Al termine dei lavori, la Commissione esaminatrice deve trasmettere, al Responsabile di settore competente in materia di reclutamento di personale, tutta la documentazione inerente le attività svolte ai fini della procedura di selezione comparativa.
4. Trova applicazione, nei confronti dei componenti della commissione, l'articolo 35-bis del D.Lgs. n.165/2001.

ART.6 – AVVISO DELLA SELEZIONE COMPARATIVA

1. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio, relativa alla procedura della selezione comparativa, non espressamente prevista nel presente regolamento, sarà contenuta in specifico avviso, approvato con determinazione del Responsabile di settore competente in materia di reclutamento del personale.
2. L'avviso deve contenere tutte le informazioni utili allo svolgimento delle operazioni di selezione, nonché fornire ai candidati la piena conoscenza della procedura.
3. In particolare, deve indicare:
 - la categoria, il profilo professionale e il trattamento economico annuo lordo dei posti per i quali viene effettuata la selezione;
 - i requisiti generali e specifici per l'ammissione dei candidati alla procedura selettiva;
 - il richiamo alle pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, ai sensi dell'art. 27 del D.Lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e dell'art.57 del D.Lgs n.165/2001;

- l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del regolamento (UE) n. 2016/679;
 - il termine e le modalità di presentazione della domanda di ammissione;
 - l'indicazione di tutti i titoli/documenti da presentare per la valutazione finale;
 - l'indicazione dei criteri che danno luogo a precedenza a parità di punteggio;
 - le modalità di dichiarazione dei requisiti prescritti nell'avviso stesso e gli eventuali titoli di cui il candidato risulti in possesso e, se necessario, le eventuali modalità di produzione di documenti.
4. L'avviso di selezione deve essere pubblicato in forma integrale all'Albo Pretorio Informatico del Comune e sul sito internet comunale, in Amministrazione Trasparente nella sezione "Bandi di concorso", da un minimo di 15 giorni ad un massimo di 30 giorni, salvo eventuali nuove disposizioni di legge.
 5. I termini per la presentazione delle domande decorrono dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio Informatico del Comune di cui al comma precedente. Qualora il termine scada in giorno festivo o non lavorativo per l'Ente, esso s'intende prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
 6. All'avviso di selezione deve essere allegato il modello sul quale presentare domanda di partecipazione alla selezione comparativa.
 7. Il competente responsabile di settore può riservarsi, per motivate esigenze e con apposita determinazione dirigenziale, di modificare o di prorogare i termini o di revocare l'avviso di selezione.

ART.7 - AMMISSIONE O ESCLUSIONE DEI CANDIDATI

1. La verifica del possesso dei requisiti e dell'osservanza delle condizioni prescritte dalla legge, dal regolamento e dall'avviso, da parte dei candidati che hanno presentato domanda, avviene a cura della commissione esaminatrice mediante esame delle domande pervenute e della relativa documentazione.
2. A seguito delle verifiche di cui al presente regolamento, la commissione comunica:
 - a) l'esclusione dal concorso ai concorrenti non ammessi indicandone i motivi (mediante comunicazione personale);
 - b) l'ammissione al concorso agli altri candidati (mediante pubblicazione dell'avviso all'albo pretorio dell'ente e in Amministrazione Trasparente nella sezione "Bandi di concorso").

ART.8 – GRADUATORIA DELLA SELEZIONE COMPARATIVA

1. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, sommando i punteggi riportati nella valutazione.
2. In caso di parità, trovano applicazione le norme previste dall'art. 5 del DPR 487/94, in combinato disposto con le disposizioni contenute nel vigente regolamento di organizzazione di Uffici e Servizi del Comune di Agropoli.
3. La graduatoria finale di merito è approvata, con determinazione del Responsabile di settore in materia di reclutamento di personale, entro 30 giorni dall'acquisizione di tutta la documentazione da parte della Commissione esaminatrice di cui al precedente articolo 6.
4. Le graduatorie hanno validità secondo le disposizioni di legge vigenti.

ART.9 - DISPOSIZIONI DI RINVIO

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia alla vigente disciplina sulle norme sul reclutamento del personale del Comune di Agropoli nonché alla disciplina di legge e regolamento tempo per tempo vigente.

ART.10 - ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento entra in vigore ad avvenuta esecutività della deliberazione di Giunta comunale che lo approva.

la Giunta comunale

Vista la suesposta proposta di deliberazione;

Dato atto che su tale proposta di deliberazione è stato acquisito il parere favorevole, dal Responsabile del Servizio, in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art.49, I comma, del D.lgs n.267/2000;

Ad unanimità di voti legalmente resi ed accertati;

DELIBERA

Di approvare la proposta di deliberazione innanzi trascritta, il cui testo si intende qui integralmente riportato.

Con separata votazione, a voti unanimi, la presente deliberazione è dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267

letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO
f.to dott. Roberto Antonio Mutalipassi

L'ASSESSORE ANZIANO
f.to dott.ssa Maria Giovanna D'Arienzo

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to dott. Francesco Minardi

Copia della presente deliberazione è stata affissa in data odierna all'Albo Pretorio:

Agropoli, li 07.05.24

IL MESSO COMUNALE

f.to LERRO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica, giusta relazione del Messo Comunale, che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line, in data odierna per la prescritta pubblicazione di quindici giorni consecutivi.

Agropoli, li 07.05.24

Il Vice Segretario
f.to Dott. Giuseppe Capozzolo