

PER LA PUBBLICAZIONE

Comune di Francofonte Libero Consorzio Comunale di Siracusa



Reg. gen. 17 del 01.02.2023

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PROCEDURA DI SELEZIONE COMPARATIVA PER PROGRESSIONE VERTICALE TRA LE CATEGORIE AI SENSI DELL'ART. 52 C. 1 BIS DEL D.LGS. 165/2001, RISERVATA AI DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO DEL COMUNE DI FRANCOFONTE. APPROVAZIONE REGOLAMENTO.

L'anno duemilaventitre il giorno uno del mese di Febbraio
alle ore 12,30 e segg., nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata dal Sindaco, la Giunta comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

Dott. Arch. Daniele Nunzio Lentini	SINDACO	P	
Tuzza Giuseppina	VICE SINDACO	P	
Depetro Giovanni	ASSESSORE	P	
Vinci Giuseppe	"		A
Di Silvestro Salvatore	"	P	
Bernuzzi Emilio	"	P	

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare

sull'oggetto sopraindicato. Pertanto,

LA GIUNTA MUNICIPALE

con la partecipazione del VICE Segretario Generale Dott. CARUSO MIRKO

Vista la proposta di deliberazione entro riportata;

Considerato che, in ossequio al disposto di cui all'art. 12 della L.R. 30/00 è stato reso dal responsabile dell'ufficio competente il prescritto parere e, che, (ove occorra) è stata resa, ai sensi del citato articolo e dell'art. 13 della L.R. 44/91, la prescritta attestazione della relativa copertura della spesa da parte del responsabile dell'ufficio finanziario;

Richiamata la parte dispositiva, così come riportata in detta proposta e che qui deve intendersi integralmente riportata ad ogni effetto di legge;

Fatto proprio il contenuto formale e sostanziale della proposta presentata e ritenuto doversi provvedere in merito;

I convenuti, preso atto dei pareri espressi dai responsabili degli uffici come riportati sul retro della proposta presentata;

Con voti unanimi,

DELIBERA

Approvare la entro proposta di deliberazione, con le seguenti aggiunte/integrazioni:

Con separata unanime votazione, dichiarare la presente immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art.12, comma 2° della L.R. 44/91.

Il sottoscritto Dott.ssa Giuseppina Tuzza, nella qualità di Assessore al Personale, propone all'On. Giunta Municipale la seguente proposta di deliberazione, avente in oggetto:

OGGETTO: PROCEDURA DI SELEZIONE COMPARATIVA PER PROGRESSIONE VERTICALE TRA LE CATEGORIE AI SENSI DELL'ART. 52 C. 1 BIS DEL D.LGS. 165/2001, RISERVATA AI DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO DEL COMUNE DI FRANCOFONTE. APPROVAZIONE REGOLAMENTO.

PREMESSO:

- che l'organizzazione della struttura dei servizi dell'Ente nonché l'organizzazione interna del personale dipendente deve essere del tutto funzionale al perseguimento dei programmi-piani politici di ogni Amministrazione comunale, al fine di interpretare al meglio le sfide e i progetti che di volta in volta vengono proposti;

- che per rendere particolarmente efficace, efficiente ed economica l'azione amministrativa è necessaria un'organizzazione interna e una distribuzione ottimale delle risorse umane nelle diverse Aree e Settori, adeguata alle esigenze operative e strategiche di ciascuna Amministrazione Comunale;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii;

VISTO l'art. 52 comma 1bis del D.Lgs. n. 165/2001 così come modificato dall'art.3 del D.L. 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 06.08.2021, n. 113;

VISTI i vigenti CC.CC.NN.LL. del Comparto Regioni ed Autonomie Locali;

VISTO il C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali;

VISTO il vigente Statuto Comunale;

VISTO il vigente Regolamento sull'Ordinamento generale degli Uffici e Servizi;

VISTO il vigente Regolamento per la disciplina dei concorsi e delle altre procedure di assunzione approvato con delibera di G.M. n.271 del 30/09/2022;

ATTESA la volontà dell'A.C. di contemperare le aspirazioni del personale in servizio di migliorare le proprie condizioni professionali con l'esigenza di inserire nuove professionalità nell'organico, per proseguire l'opera di modernizzazione degli assetti organizzativi e garantire la funzionalità dei servizi ed uffici;

CONSIDERATO necessario definire, come di seguito, le modalità, i criteri ed i requisiti per procedere all'avvio di procedure di selezione comparativa per la copertura di posti vacanti della dotazione organica, stabilite in sede di programmazione del PTFP, con riserva a favore dei dipendenti dell'ente che risultino in possesso dei requisiti di partecipazione previsti dalla legislazione vigente per l'accesso al pubblico impiego e dei requisiti di cui all'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001;

RITENUTO pertanto, proporre di approvare, con integrazione del vigente regolamento comunale per la disciplina dei concorsi e delle altre procedure di assunzione, la disciplina che definisce le modalità, i criteri ed i requisiti per l'attuazione ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001 delle progressioni verticali fra le aree/categorie giuridiche di inquadramento del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dall'art.3 del C.C.N.L. del 31/03/1999 e ss.mm.ii.;

PROPONE

DI PRENDERE ATTO delle modalità, dei criteri e dei requisiti per procedere all'avvio di procedure di selezione comparativa per la copertura di posti vacanti della dotazione organica, stabilite in sede di programmazione del PTFP, con riserva a favore dei dipendenti dell'ente che risultino in possesso dei requisiti di partecipazione previsti dalla legislazione vigente per l'accesso al pubblico impiego e dei requisiti di cui all'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001;

DI APPROVARE, con integrazione del vigente regolamento comunale per la disciplina dei concorsi e delle altre procedure di assunzioni, la disciplina che definisce le modalità, i criteri ed i requisiti per l'attuazione ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001 delle progressioni verticali fra le aree/categorie giuridiche di inquadramento del sistema di classificazione del personale previsto dall'art.3 del C.C.N.L. del 31/03/1999 DFP n. 0066005-P del 06/10/2021., come di seguito specificata:

• PROGRESSIONI FRA AREE GIURIDICHE DEL SISTEMA DI INQUADRAMENTO PROFESSIONALE DI COMPARTO

Ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. 165/2001, come modificato ad opera dell'art. 3 comma 1 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili riservate all'accesso esterno e nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente, le progressioni fra le diverse aree avvengono sulla base degli esiti della procedura comparativa esperita dall'Ente, tesa alla valorizzazione del merito, delle conoscenze tecniche e trasversali acquisite nell'ambito lavorativo.

La procedura come da massima del DFP n. 0066005-P del 06/10/2021 anche in presenza di una sola candidatura, sarà comunque espletata.

• REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE SELEZIONI INTERNE

Il personale interno del Comune di Francofonte che può prendere parte alle progressioni verticali è esclusivamente quello assunto a tempo indeterminato, al quale si applica il C.C.N.L. del comparto Funzioni locali, in possesso di una anzianità minima di servizio di anni tre (3), acquisita anche a seguito di mobilità volontaria.

La procedura selettiva di progressione verticale, svolta nel rispetto dell'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs n. 165/2001, è rivolta al personale interno appartenente alla categoria immediatamente inferiore a quella per la quale è prevista la selezione, che sia in possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno al posto da coprire e dei requisiti prescritti dall'avviso di selezione.

I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno sono i seguenti:

- per la categoria C: diploma di scuola secondaria di secondo grado;
- per la categoria D: laurea triennale, magistrale o specialistica ovvero diploma di laurea vecchio ordinamento;

Costituiscono causa di esclusione dalla selezione:

- il mancato possesso dei requisiti per l'accesso previsti ai commi precedenti;
- la mancata presentazione della domanda nei termini e con le modalità previste nel bando;
- la mancata sottoscrizione della domanda;
- la mancata regolarizzazione o integrazione della domanda entro il termine eventualmente a tal fine assegnato.

La procedura selettiva, diversificata in relazione alla categoria e alla posizione da ricoprire secondo quanto di volta in volta specificato nel bando di selezione, prende in considerazione, ai fini della valutazione, i seguenti elementi:

- titoli di studio ulteriori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno, per i quali sono attribuiti fino a 15 punti (come da tabella sotto riportata);
- titoli di servizio/incarichi rivestiti/curriculum professionale, per i quali sono attribuiti fino a 15 punti (come da tabella sotto riportata);
- valutazione della performance individuale, per la quale sono attribuiti fino a 20 punti
- l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi tre anni (con riferimento alla data di pubblicazione del bando di selezione).

• CRITERI DI VALUTAZIONE

Gli elementi indicati al precedente paragrafo vengono valutati, per un massimo di 50 punti, secondo i seguenti criteri:

a) TITOLI DI STUDIO ULTERIORI - max 15 punti.

Vengono valutati titoli di studio ulteriori rispetto a quello necessario per la partecipazione alla selezione, come diplomi di maturità e/o di laurea e/o lauree specialistiche e/o lauree magistrali e/o titoli di studio superiori, master universitari di I o II livello, specializzazioni universitarie, dottorati, ecc.

Nella valutazione dei predetti titoli di studio si deve tenere conto dell'attinenza rispetto alla professionalità del posto messo a bando. È considerato "attinente" tutto ciò che può essere considerato in correlazione con funzioni o attività riferibili al posto oggetto della selezione, in quanto comportante un arricchimento della professionalità del concorrente in riferimento alle medesime funzioni ed attività.

b) TITOLI DI SERVIZIO/INCARICHI RIVESTITI/CURRICULUM PROFESSIONALE - max 15 punti.

Viene valutato il servizio prestato negli ultimi cinque (5) anni (decorrenti dalla data di pubblicazione del bando) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso il Comune di Francofonte, nonché l'attività svolta, al medesimo titolo, presso altre Amministrazioni del Comparto Funzioni Locali. Vengono inoltre valutati gli incarichi rivestiti negli ultimi cinque (5) anni (decorrenti dalla data di pubblicazione del bando) di attività lavorativa prestata presso Amministrazioni del Comparto Funzioni Locali.

Possono costituire oggetto di valutazione l'assunzione di responsabilità di Settori/Servizi o procedimenti, di mansioni superiori, di "indennità per specifiche responsabilità" riconosciute ai sensi del C.C.N.L., purché risultanti da un atto formale di attribuzione. Relativamente all'assunzione di responsabilità di Settori/Servizi e di mansioni superiori o indennità per specifiche responsabilità riconosciute dal C.C.N.L., non vengono presi in considerazione periodi inferiori a frazioni trimestrali. Il punteggio attribuito per le suddette responsabilità non può cumularsi con quello attribuito per la responsabilità di procedimento, qualora abbiano ad oggetto le stesse attività, in tal caso si tiene conto del punteggio più favorevole per il concorrente. Ai fini di cui al presente comma, si tiene conto esclusivamente degli incarichi conferiti prima della data di pubblicazione del bando e maturati sino alla data di scadenza del termine fissato per la partecipazione.

Nel curriculum professionale vengono valutati - se non già considerati come requisito di partecipazione, titolo di studio o titolo di servizio/incarico - i seguenti requisiti:

- conseguimento di abilitazioni professionali/iscrizioni in Albi professionali attinenti al posto oggetto della selezione;
- idoneità in concorsi pubblici attinenti al posto oggetto della selezione;
- partecipazione e superamento di corsi di formazione con valutazione/esame finale attinenti al posto oggetto della selezione;

- partecipazione/frequenza di corsi e/o giornate di formazione e di aggiornamento attinenti al posto oggetto della selezione;
- incarichi professionali o di collaborazione attinenti al posto oggetto della selezione;
- pubblicazioni scientifiche attinenti al posto oggetto della selezione.

Per quanto concerne il concetto di "attinenza" si rinvia a quanto disposto nel precedente comma.

c) VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE - max 20 punti.

Verrà valutato il risultato della performance individuale media degli ultimi tre anni, rapportando i punteggi ottenuti annualmente al valore massimo di 10/10.

Il candidato dovrà indicare nel proprio curriculum professionale, da sottoscrivere ai sensi del D.P.R. n.445/2000 ed allegare alla domanda di partecipazione, per tutti i requisiti e titoli dichiarati, gli elementi utili alla valutazione e all'individuazione di coloro che detengono i titoli autocertificati, in assenza di tali elementi i titoli autocertificati non verranno valutati.

I requisiti della domanda di partecipazione devono essere autodichiarati, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, nella domanda stessa.

Le valutazioni di cui sopra vengono esaminate dalla Commissione sulla base dei punteggi previsti, per ciascuna tipologia di progressione, nel prospetto sotto riportato.

In caso di parità, costituirà titolo di precedenza la maggiore anzianità di servizio di ruolo presso il Comune di Francofonte e, in subordine, la maggiore età anagrafica.

• COMMISSIONE GIUDICATRICE

La Commissione Giudicatrice appositamente nominata, nel rispetto delle normative in materia, dopo la data di scadenza del termine di presentazione delle domande, esamina i titoli ed attribuisce i relativi punteggi previsti dal presente regolamento.

Di essa fanno parte di diritto, il Segretario Generale con funzioni di Presidente ed il Responsabile del Settore a cui compete la gestione giuridica delle Risorse Umane quale componente designato; a quest'ultimo compete la nomina del secondo dei due membri costituenti la commissione, scelto tra i Responsabili di Settore dell'Ente diversi da quelli in cui è prevista la progressione, ovvero tra dipendenti appartenenti a categoria superiore a quella del posto oggetto di selezione, che non si trovino in condizioni di incompatibilità previste dalla vigente normativa.

Le funzioni di segretario della Commissione sono svolte da un dipendente dell'Ente di categoria B o superiore.

• PROCEDURA – TERMINI PUBBLICAZIONE - PUBBLICITA'

L'avviso di selezione sarà pubblicato per giorni 15 (quindici) all'Albo pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune di Francofonte (www.comune.francofonte.sr.it) nella home page e nella Sezione "Amministrazione Trasparente" - sottosezione "Bandi di concorso".

Le domande pervenute sono esaminate, ai fini dell'ammissione alla selezione, dall'Ufficio Gestione Risorse Umane.

Con atto del Responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane è stabilita l'ammissione alla selezione o l'eventuale esclusione. Della decisione assunta è data informazione agli interessati mediante avviso pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito internet dell'ente in home page e nella Sezione Amministrazione Trasparente/ Sottosezione Bandi di concorso.

Non sono sanabili e comportano l'esclusione automatica dalla selezione:

- La presentazione della domanda oltre il termine di scadenza;
- La mancanza anche di uno solo dei requisiti di ammissione alla selezione previsti dal presente avviso;
- La mancata indicazione delle proprie generalità;
- La mancata sottoscrizione della domanda, salvo il caso di presentazione tramite posta elettronica.

La domanda che presenta imperfezioni formali, ovvero la mancanza o l'incompletezza di dichiarazioni può essere sanata dal candidato, anche a mezzo pec o e-mail, entro cinque (5) giorni dalla richiesta di regolarizzazione avanzata da parte del Servizio Gestione Risorse Umane del Comune di Francofonte. Eccettuata tale ipotesi, non sarà possibile integrare la domanda né con dichiarazioni né con documenti, se non richiesti dall'Amministrazione. La mancata regolarizzazione della domanda di ammissione entro il termine assegnato, comporta l'esclusione dalla selezione.

Gli esiti della comparazione verranno pubblicati all'Albo pretorio on-line e sul sito internet dell'Ente -Sezione Amministrazione Trasparente – Sottosezione Bandi di concorso e trasmesso il fascicolo delle operazioni al Servizio Gestione Risorse Umane al fine dell'approvazione con determina.

Tali pubblicazioni, a tutti gli effetti di legge, sostituiscono ogni comunicazione diretta agli interessati.

Ad ogni modo qualsiasi ed eventuale ulteriore comunicazione dovesse essere necessaria verrà effettuata esclusivamente tramite l'indirizzo indicato dal candidato nella domanda di partecipazione.

• ASSUNZIONE IN SERVIZIO

La graduatoria finale viene approvata con determinazione dirigenziale del Responsabile di Settore a cui compete la gestione giuridica delle Risorse Umane; essa costituisce l'atto conclusivo della procedura di selezione e viene pubblicata nell'Albo Pretorio on-line, nel sito istituzionale nella sezione dedicata ai concorsi ed in home page.

Il/I vincitore/i della/e selezione/i verrà/anno inquadrato/i nella nuova categoria acquisita a seguito di progressione verticale con la decorrenza che verrà comunicata dall'Amministrazione, previa sottoscrizione del relativo contratto di lavoro individuale.

La graduatoria non consente successivi ed ulteriori utilizzi mediante scorrimento dei dipendenti eventualmente classificatisi nelle posizioni di merito successive a quella/e posta/e a selezione, 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 meglio classificato in ragione dei posti a selezione.

Ciascun candidato vincitore sarà informato dall'Amministrazione attraverso apposita comunicazione scritta recante la specificazione del nuovo inquadramento contrattuale e la decorrenza dello stesso. L'efficacia del nuovo inquadramento contrattuale resta comunque subordinata alla accettazione da parte del candidato mediante sottoscrizione del relativo contratto individuale di lavoro. In caso di carenza di uno dei requisiti, l'Amministrazione non procederà al nuovo inquadramento, oppure ove già effettuato, provvederà al relativo annullamento. L'omessa presentazione di documentazione eventualmente richiesta al candidato nel rispetto della vigente disciplina normativa, o la sua mancata regolarizzazione, entro i termini fissati dall'Amministrazione, comportano l'annullamento del nuovo inquadramento contrattuale.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico annuo lordo del posto messo a selezione è quello determinato dalle disposizioni dei CCNL nel tempo vigenti per la categoria e posizione economica iniziale posta a selezione oltre le indennità spettanti a termine di CCNL. Sulle competenze lorde vengono operate le ritenute di legge sia fiscali che previdenziali ed assistenziali.

Nell'eventualità di pregiudizio economico in capo al lavoratore risultato vincitore della procedura comparativa sopra spiegata, al lavoratore verrà corrisposta un'indennità *ad personam* che copra la differenza tabellare, con conseguente incidenza sul fondo risorse decentrate fino al totale azzeramento della stessa.

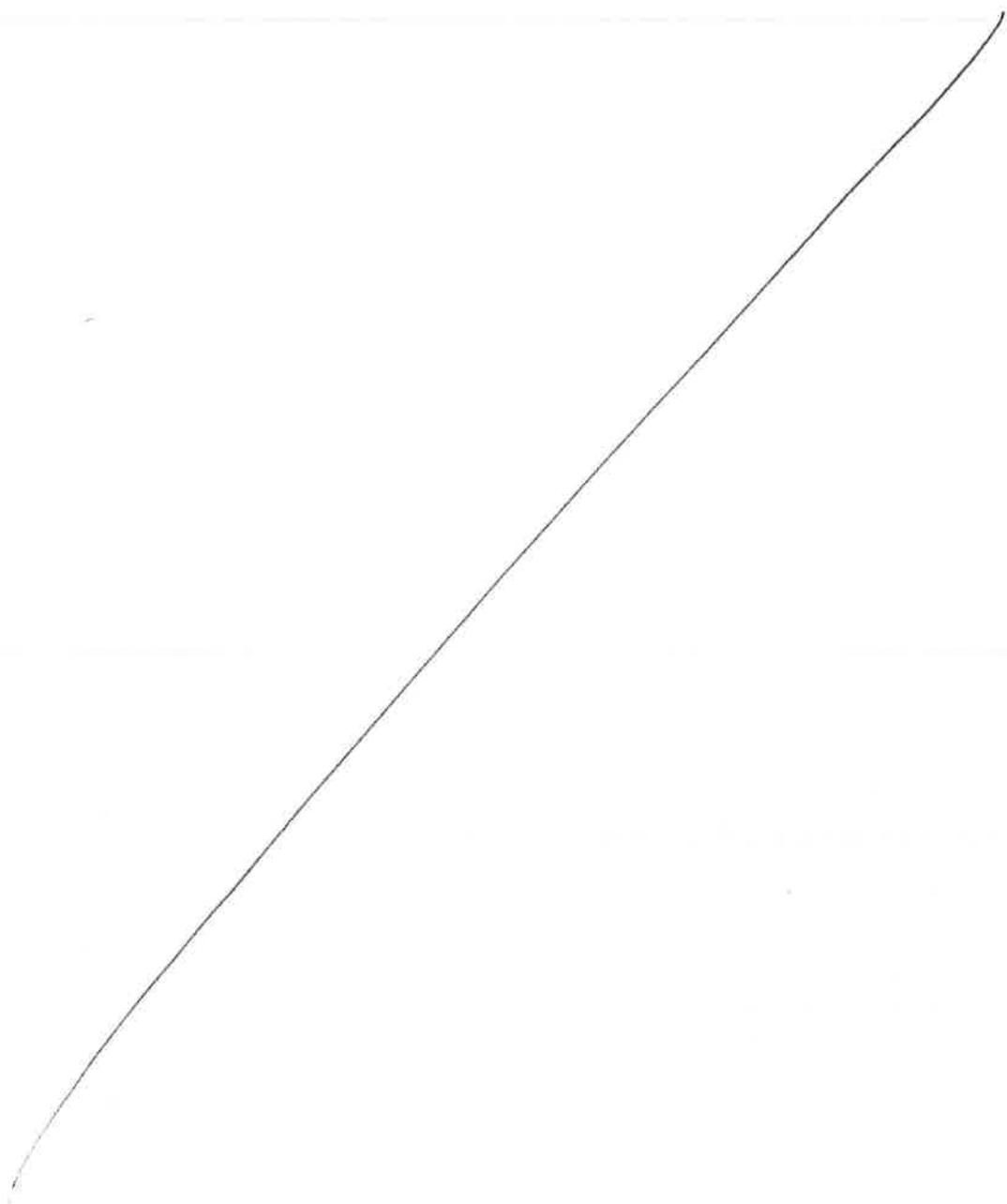
PROGRESSIONE DALLA CATEGORIA B ALLA CATEGORIA C

Elemento di valutazione	Punteggio
TITOLI DI STUDIO (max 15 punti)	
Ulteriore diploma NON ATTINENTE	2
Ulteriore diploma ATTINENTE	3
Laurea triennale NON ATTINENTE	4
Laurea triennale ATTINENTE	5
Laurea magistrale o specialistica (assorbente la laurea triennale) ovvero diploma di laurea vecchio ordinamento NON ATTINENTE	6
Laurea magistrale o specialistica (assorbente la laurea triennale) ovvero diploma di laurea vecchio ordinamento ATTINENTE	7
Master universitari, specializzazioni universitarie, dottorati NON ATTINENTI	4
Master universitari, specializzazioni universitarie, dottorati ATTINENTI	5

Elemento di valutazione	Punteggio
TITOLI DI SERVIZIO/INCARICHI RIVESTITI/CURRICULUM PROFESSIONALE (max 15 punti)	
Servizio a tempo indeterminato svolto con mansioni attinenti al posto messo a selezione presso il Comune di Francofonte o presso altre Amministrazioni del Comparto Funzioni Locali (negli ultimi 5 anni)	1,5 (ogni 365 gg.)
Servizio a tempo indeterminato svolto con mansioni non attinenti al posto messo a selezione presso il Comune di Francofonte o presso altre Amministrazioni del Comparto Funzioni Locali (negli ultimi 5 anni)	0,75 (ogni 365 gg.)
Responsabilità di procedimento (negli ultimi 5 anni)	0,5 (ogni 365 gg.)
Mansioni superiori (negli ultimi 5 anni)	3 (ogni 365 gg.) 2 (ogni frazione almeno semestrale) 1 (ogni frazione almeno trimestrale)
Indennità per specifiche responsabilità (negli ultimi 5 anni)	0,5 (ogni 365 gg.)
Conseguimento di abilitazione professionale/iscrizione in Albi professionali attinenti al posto oggetto della selezione NON richiesti per la partecipazione alla selezione (negli ultimi 5 anni)	1,5 (per ogni abilitazione)
Idoneità in concorsi pubblici attinenti al posto oggetto della selezione (negli ultimi 5 anni)	0,3 (per ogni idoneità)
Partecipazione e superamento di corsi di formazione con valutazione/esame finale attinenti al posto oggetto della selezione (negli ultimi 5 anni)	0,5 (per ogni corso)
Partecipazione o frequenza a corsi e/o giornate di formazione e di aggiornamento attinenti al posto oggetto della selezione (negli ultimi 5 anni)	0,3 (per ogni corso)
Incarichi professionali art. 53 D.Lgs 165/2001 (Presidente-Membro commissione concorso/gare, ecc.) (negli ultimi 5 anni)	1,0 (per ogni incarico)

La presente tabella è a titolo esemplificativo e non esaustivo, per incarichi non contemplati il valutatore provvederà ad applicare il principio dell'equivalenza.

Elemento di valutazione	Punteggio
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (max 20 punti)	
Valutazione media triennio da 70 punti e fino a 80 punti del massimo punteggio	4
Valutazione media triennio da 81 punti e fino a 85 punti del massimo punteggio	8
Valutazione media triennio da 86 punti e fino a 90 punti del massimo punteggio	12
Valutazione media triennio da 91 punti e fino a 98 punti del massimo punteggio	16
Valutazione media triennio da 99 punti e fino a 100 (massimo punteggio)	20



PROGRESSIONE DALLA CATEGORIA C ALLA CATEGORIA D

Elemento di valutazione	Punteggio
TITOLI DI STUDIO (max 15 punti)	
Ulteriore Laurea triennale NON ATTINENTE	4
Ulteriore Laurea triennale ATTINENTE	5
Ulteriore Laurea magistrale o specialistica ovvero diploma di laurea vecchio ordinamento (assorbente la laurea triennale) NON ATTINENTE	6
Ulteriore Laurea magistrale o specialistica ovvero diploma di laurea vecchio ordinamento (assorbente la laurea triennale) ATTINENTE	7
Master universitari, specializzazioni universitarie, dottorati NON ATTINENTI	4
Master universitari, specializzazioni universitarie, dottorati ATTINENTI	5

Elemento di valutazione	Punteggio
TITOLI DI SERVIZIO/INCARICHI RIVESTITI/CURRICULUM PROFESSIONALE (max 15 punti)	
Servizio a tempo indeterminato svolto con mansioni attinenti al posto messo a selezione presso il Comune di Francofonte o presso altre Amministrazioni del Comparto Funzioni Locali (negli ultimi 5 anni)	1,5 (ogni 365 gg.)
Servizio a tempo indeterminato svolto con mansioni non attinenti al posto messo a selezione presso il Comune di Francofonte o presso altre Amministrazioni del Comparto Funzioni Locali (negli ultimi 5 anni)	0,75 (ogni 365 gg.)
Responsabilità di Settori (negli ultimi 5 anni)	3 (ogni 365 gg.) 2 (ogni frazione almeno semestrale) 1 (ogni frazione almeno trimestrale)
Responsabilità di Servizi (negli ultimi 5 anni)	1 (ogni 365 gg.) 0,75 (ogni frazione almeno semestrale) 0,5 (ogni frazione almeno trimestrale)
Responsabilità di procedimento (negli ultimi 5 anni)	0,5 (ogni 365 gg.)
Mansioni superiori (negli ultimi 5 anni)	3 (ogni 365 gg.) 2 (ogni frazione almeno semestrale) 1 (ogni frazione almeno trimestrale)
Indennità per specifiche responsabilità (negli ultimi 5 anni)	0,5 (ogni 365 gg.)
Conseguimento di abilitazione professionale/iscrizione in Albi professionali attinenti al posto oggetto della selezione NON richiesti per la partecipazione alla selezione (negli ultimi 5 anni)	1,5 (per ogni abilitazione)
Idoneità in concorsi pubblici attinenti al posto oggetto della selezione (negli ultimi 5 anni)	0,3 (per ogni idoneità)
Partecipazione e superamento di corsi di formazione con valutazione/esame finale attinenti al posto oggetto della selezione (negli ultimi 5 anni)	0,5 (per ogni corso)
Partecipazione o frequenza a corsi e/o giornate di formazione e di aggiornamento attinenti al posto oggetto della selezione (negli ultimi 5 anni)	0,3 (per ogni corso)
Incarichi professionali o di collaborazione attinenti al posto oggetto della selezione (negli ultimi 5 anni)	2 (ogni incarico)
Pubblicazioni scientifiche attinenti al posto oggetto della selezione (negli ultimi 5 anni)	0,3 (per ogni pubblicazione)
Incarichi professionali art. 53 D.Lgs. 165/2001 (Presidente - Membro commissione concorso/gara, ecc.) (negli ultimi 5 anni)	1,0 (per ogni incarico)

La presente tabella è a titolo esemplificativo e non esaustivo, per incarichi non contemplati il valutatore provvederà ad applicare il principio dell'equivalenza.

Elemento di valutazione	Punteggio
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (max 20 punti)	
Valutazione media triennio da 70 punti e fino a 80 punti del massimo punteggio	4
Valutazione media triennio da 81 punti e fino a 85 punti del massimo punteggio	8
Valutazione media triennio da 86 punti e fino a 90 punti del massimo punteggio	12
Valutazione media triennio da 91 punti e fino a 98 punti del massimo punteggio	16
Valutazione media triennio da 99 punti e fino a 100 massimo punteggio	20

- **DI DISPORRE** l'avvio delle procedure comparative programmate dall'amministrazione nel piano dei fabbisogni di personale approvati con G.M. n.35 del 23/02/2022, così come integrato e modificato con Delibera di G.M. n. 223 del 29/07/2022;

- **DI DARE ATTO** che lo svolgimento delle procedure comparative de quo nonché l'assunzione dei vincitori sono subordinati alle prescrizioni e/o limitazioni di legge in materia;

- **DI DEMANDARE** al Responsabile del Settore Gestione Risorse Umane di provvedere agli adempimenti consequenziali con pubblicazione dell'Avviso di selezione all'Albo pretorio dell'Ente e sul sito web istituzionale www.comune.francofonte.sr.it nella homepage e in Amministrazione Trasparente-Sezione Bandi di concorso;

- **DI IMPUTARE** la relativa a carico del Bilancio di Previsione 2022-2024.



L'Assessore al Personale
Dott.ssa Giuseppina Tuzza

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA la proposta di deliberazione avente ad oggetto:

-“ **PROCEDURA DI SELEZIONE COMPARATIVA PER PROGRESSIONE VERTICALE TRA LE CATEGORIE AI SENSI DELL'ART. 52 C. 1 BIS DEL D.LGS. 165/2001, RISERVATA AI DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO DEL COMUNE DI FRANCOFONTE**”.

CONSIDERATO che i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche addotte quale motivazione sono idonei a determinare l'adozione di siffatto provvedimento;

RITENUTO di fare propria la proposta di deliberazione, ritenendola meritevole di approvazione;

VISTO il vigente O.R.EE.LL;

VISTO il D.Lgs n. 267/00;

ACQUISITI i relativi pareri di regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs n. 267/2000;

DELIBERA

DI **PRENDERE ATTO** delle modalità, i criteri e dei requisiti per procedere all'avvio di procedure di selezione comparativa per la copertura di posti vacanti della dotazione organica, stabilite in sede di programmazione del PTFP, con riserva a favore dei dipendenti dell'ente che risultino in possesso dei requisiti di partecipazione previsti dalla legislazione vigente per l'accesso al pubblico impiego e dei requisiti di cui all'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001;

DI **APPROVARE** con integrazione del vigente regolamento comunale per la disciplina dei concorsi e delle altre procedure di assunzioni, la disciplina che definisce le modalità, i criteri ed i requisiti per l'attuazione ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001 delle progressioni verticali fra le aree/categorie giuridiche di inquadramento del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dall'art.3 del C.C.N.L. del 31/03/1999 e ss.mm.ii., come di seguito specificata:

PROGRESSIONI FRA AREE GIURIDICHE DEL SISTEMA DI INQUADRAMENTO PROFESSIONALE DI COMPARTO

Ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. 165/2001, come modificato ad opera dell'art. 3 comma 1 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, fatta salva la riserva del 50% delle posizioni disponibili riservate all'accesso esterno e nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente, le progressioni fra le diverse aree avvengono sulla base degli esiti della procedura comparativa esperita dall'Ente, tesa alla valorizzazione del merito, delle conoscenze tecniche e trasversali acquisite nell'ambito lavorativo.

La procedura come da massima del DFP n. 0066005-P del 06/10/2021 anche in presenza di una sola candidatura, sarà comunque espletata.

REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE SELEZIONI INTERNE

Il personale interno del Comune di Francofonte che può prendere parte alle progressioni verticali è esclusivamente quello assunto a tempo indeterminato, al quale si applica il C.C.N.L. del comparto Funzioni locali, in possesso di una anzianità minima di servizio di anni tre (3), acquisita anche a seguito processo di mobilità volontaria.

La procedura selettiva di progressione verticale tra le aree, svolta nel rispetto dell'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001, è rivolta al personale interno appartenente alla categoria immediatamente inferiore a quella per la quale è prevista la selezione, che sia in possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno al posto da coprire e dei requisiti prescritti dall'avviso di selezione.

I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno sono i seguenti:

- per la categoria C: diploma di scuola secondaria di secondo grado;
- per la categoria D: laurea triennale, magistrale o specialistica ovvero diploma di laurea vecchio ordinamento;

Costituiscono causa di esclusione dalla selezione:

- il mancato possesso dei requisiti per l'accesso previsti ai commi precedenti;
- la mancata presentazione della domanda nei termini e con le modalità previste nel bando;
- la mancata sottoscrizione della domanda;
- la mancata regolarizzazione o integrazione della domanda entro il termine eventualmente a tal fine assegnato.

La procedura selettiva, diversificata in relazione alla categoria e alla posizione da ricoprire secondo quanto di volta in volta specificato nel bando di selezione, prende in considerazione, ai fini della valutazione, i seguenti elementi:

- titoli di studio ulteriori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno, per i quali sono attribuiti fino a 15 punti (come da tabella sotto riportata);
- titoli di servizio/incarichi rivestiti/curriculum professionale, per i quali sono attribuiti fino a 15 punti (come da tabella sotto riportata);
- valutazione della performance individuale, per la quale sono attribuiti fino a 20 punti;
- l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi tre anni (con riferimento alla data di pubblicazione del bando di selezione).

CRITERI DI VALUTAZIONE

Gli elementi indicati al precedente paragrafo vengono valutati, per un massimo di 50 punti, secondo i seguenti criteri:

TITOLI DI STUDIO ULTERIORI - max 15 punti.

Vengono valutati titoli di studio ulteriori rispetto a quello necessario per la partecipazione alla selezione, come diplomi di maturità e/o di laurea e/o lauree specialistiche e/o lauree magistrali e/o titoli di studio superiori, master universitari di I o II livello, specializzazioni universitarie, dottorati, ecc.

Nella valutazione dei predetti titoli di studio si deve tenere conto dell'attinenza rispetto alla professionalità del posto messo a bando. È considerato "attinente" tutto ciò che può essere considerato in correlazione con funzioni o attività riferibili al posto oggetto della selezione, in quanto comportante un arricchimento della professionalità del concorrente in riferimento alle medesime funzioni ed attività.

TITOLI DI SERVIZIO/INCARICHI RIVESTITI/CURRICULUM PROFESSIONALE - max 15 punti.

Viene valutato il servizio prestato negli ultimi cinque (5) anni (decorrenti dalla data di pubblicazione del bando) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso il Comune di Francofonte, nonché l'attività svolta, al medesimo titolo, presso altre Amministrazioni del Comparto Funzioni Locali. Vengono inoltre valutati gli incarichi rivestiti negli ultimi cinque (5) anni (decorrenti dalla data di pubblicazione del bando) di attività lavorativa prestata presso Amministrazioni del Comparto Funzioni Locali.

Possono costituire oggetto di valutazione l'assunzione di responsabilità di Settori/Servizi o procedimenti, di mansioni superiori, di "indennità per specifiche responsabilità" riconosciute ai sensi del vigente C.C.N.L., purché risultanti da un atto formale di attribuzione. Relativamente all'assunzione di responsabilità di Settori/Servizi e di mansioni superiori o indennità per specifiche responsabilità riconosciute dal C.C.N.L., non vengono presi in considerazione periodi inferiori a frazioni trimestrali. Il punteggio attribuito per le suddette responsabilità non può cumularsi con quello attribuito per la responsabilità di procedimento, qualora abbiano ad oggetto le stesse attività, in tal caso si tiene conto del punteggio più favorevole per il concorrente. Ai fini di cui al presente comma, si tiene conto esclusivamente degli incarichi conferiti prima della data di pubblicazione del bando e maturati sino alla data di scadenza del termine fissato per la partecipazione.

Nel curriculum professionale vengono valutati - se non già considerati come requisito di partecipazione, titolo di studio o titolo di servizio/incarico - i seguenti requisiti:

- conseguimento di abilitazioni professionali/iscrizioni in Albi professionali attinenti al posto oggetto della selezione;
- idoneità in concorsi pubblici attinenti al posto oggetto della selezione;
- partecipazione e superamento di corsi di formazione con valutazione/esame finale attinenti al posto oggetto della selezione;
- partecipazione/frequenza di corsi e/o giornate di formazione e di aggiornamento attinenti al posto oggetto della selezione;
- incarichi professionali o di collaborazione attinenti al posto oggetto della selezione;
- pubblicazioni scientifiche attinenti al posto oggetto della selezione.

Per quanto concerne il concetto di "attinenza" si rinvia a quanto disposto nel precedente comma.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE - max 20 punti.

Verrà valutato il risultato della performance individuale media degli ultimi tre anni, rapportando i punteggi ottenuti annualmente al valore massimo di 10/10.

Il candidato dovrà indicare nel proprio curriculum professionale, da sottoscrivere ai sensi del D.P.R. n.445/2000 ed allegare alla domanda di partecipazione, per tutti i requisiti e titoli dichiarati, gli elementi utili alla valutazione e all'individuazione di coloro che detengono i titoli autocertificati, in assenza di tali elementi i titoli autocertificati non verranno valutati.

I requisiti della domanda di partecipazione devono essere autodichiarati, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, nella domanda stessa.

Le valutazioni di cui sopra vengono esaminate dalla Commissione sulla base dei punteggi previsti, per ciascuna tipologia di progressione, nel prospetto riportato.

In caso di parità, costituirà titolo di precedenza la maggiore anzianità di servizio di ruolo presso il Comune di Francofonte e, in subordine, la maggiore età anagrafica.

COMMISSIONE GIUDICATRICE

La Commissione Giudicatrice appositamente nominata, nel rispetto delle normative in materia, dopo la data di scadenza del termine di presentazione delle domande, esamina i titoli ed attribuisce i relativi punteggi previsti dal presente regolamento.

Di essa fanno parte di diritto, il Segretario Generale con funzioni di Presidente ed il Responsabile del Settore a cui compete la gestione giuridica delle Risorse Umane quale componente designato; a quest'ultimo compete la nomina del secondo dei due membri costituenti la commissione, scelto tra i Responsabili di Settore dell'Ente diversi da quelli in cui è prevista la progressione, ovvero tra dipendenti appartenenti a categoria superiore a quella del posto oggetto di selezione, che non si trovino in condizioni di incompatibilità previste dalla vigente normativa.

Le funzioni di segretario della Commissione sono svolte da un dipendente dell'Ente di categoria B o superiore.

PROCEDURA – TERMINI PUBBLICAZIONE - PUBBLICITA'

L'avviso di selezione sarà pubblicato per giorni 15 (quindici) all'Albo pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune di Francofonte (www.comune.francofonte.sr.it) nella home page e nella Sezione "Amministrazione Trasparente" - sottosezione "Bandi di concorso".

Le domande pervenute sono esaminate, ai fini dell'ammissione alla selezione, dall'Ufficio Gestione Risorse Umane.

Con atto del Responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane è stabilita l'ammissione alla selezione o l'eventuale esclusione. Della decisione assunta è data informazione agli interessati mediante avviso pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito internet dell'ente in home page e nella Sezione Amministrazione Trasparente/ Sottosezione Bandi di concorso.

Non sono sanabili e comportano l'esclusione automatica dalla selezione:

- La presentazione della domanda oltre il termine di scadenza;
- La mancanza anche di uno solo dei requisiti di ammissione alla selezione previsti dal presente avviso;
- La mancata indicazione delle proprie generalità;
- La mancata sottoscrizione della domanda, salvo il caso di presentazione tramite posta elettronica.

La domanda che presenta imperfezioni formali, ovvero la mancanza o l'incompletezza di dichiarazioni può essere sanata dal candidato, anche a mezzo pec o e-mail, entro cinque (5) giorni dalla richiesta di regolarizzazione avanzata da parte del Servizio Gestione Risorse Umane del Comune di Francofonte. Eccettuata tale ipotesi, non sarà possibile integrare la domanda né con dichiarazioni né con documenti, se non richiesti dall'Amministrazione. La mancata regolarizzazione della domanda di ammissione entro il termine assegnato, comporta l'esclusione dalla selezione.

Gli esiti della comparazione verranno pubblicati all'Albo pretorio on-line e sul sito internet dell'Ente -Sezione Amministrazione Trasparente – Sottosezione Bandi di concorso e trasmesso il fascicolo delle operazioni al Servizio Gestione Risorse Umane al fine dell'approvazione con determina.

Tali pubblicazioni, a tutti gli effetti di legge, sostituiscono ogni comunicazione diretta agli interessati.

Ad ogni modo qualsiasi cd eventuale ulteriore comunicazione dovesse essere necessaria verrà effettuata esclusivamente tramite l'indirizzo indicato dal candidato nella domanda di partecipazione.

ASSUNZIONE IN SERVIZIO

La graduatoria finale viene approvata con determinazione dirigenziale del Responsabile di Settore a cui compete la gestione giuridica delle Risorse Umane; essa costituisce l'atto conclusivo della procedura di selezione e viene pubblicata nell'Albo Pretorio on-line, nel sito istituzionale nella sezione dedicata ai concorsi ed in home page.

Il/I vincitore/i della/e selezione/i verrà/anno inquadrato/i nella nuova categoria acquisita a seguito di progressione verticale con la decorrenza che verrà comunicata dall'Amministrazione, previa sottoscrizione del relativo contratto di lavoro individuale.

La graduatoria non consente successivi ed ulteriori utilizzi mediante scorrimento dei dipendenti eventualmente classificatisi nelle posizioni di merito successive a quella posta a selezione, 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 meglio classificato in ragione dei posti a selezione.

Ciascun candidato vincitore sarà informato dall'Amministrazione attraverso apposita comunicazione scritta recante la specificazione del nuovo inquadramento contrattuale e la decorrenza dello stesso. L'efficacia del nuovo inquadramento contrattuale resta comunque subordinata alla accettazione da parte del candidato mediante sottoscrizione del relativo contratto individuale di lavoro. In caso di carenza di uno dei requisiti, l'Amministrazione non procederà al nuovo inquadramento, oppure ove già effettuato, provvederà al relativo annullamento. L'omessa presentazione di documentazione eventualmente richiesta al candidato nel rispetto della vigente disciplina normativa, o la sua mancata regolarizzazione, entro i termini fissati dall'Amministrazione, comportano l'annullamento del nuovo inquadramento contrattuale.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico annuo lordo del posto messo a selezione è quello determinato dalle disposizioni dei CCNL nel tempo vigenti per la categoria e posizione economica iniziale posta a selezione oltre le indennità spettanti a termine di CCNL. Sulle competenze lorde vengono operate le ritenute di legge sia fiscali che previdenziali ed assistenziali.

Nell'eventualità di pregiudizio economico in capo al lavoratore risultato vincitore della procedura comparativa sopra spiegata, al lavoratore verrà corrisposta un'indennità *ad personam* che copra la differenza tabellare, con conseguente incidenza sul fondo risorse decentrate fino al totale azzeramento della stessa.

PROGRESSIONE DALLA CATEGORIA B ALLA CATEGORIA C

Elemento di valutazione	Punteggio
TITOLI DI STUDIO (max 15 punti)	
Ulteriore diploma NON ATTINENTE	2
Ulteriore diploma ATTINENTE	3
Laurea triennale NON ATTINENTE	4
Laurea triennale ATTINENTE	5
Laurea magistrale o specialistica (assorbente la laurea triennale) ovvero diploma di laurea vecchio ordinamento NON ATTINENTE	6
Laurea magistrale o specialistica (assorbente la laurea triennale) ovvero diploma di laurea vecchio ordinamento ATTINENTE	7
Master universitari, specializzazioni universitarie, dottorati NON ATTINENTI	4
Master universitari, specializzazioni universitarie, dottorati ATTINENTI	5

Elemento di valutazione	Punteggio
TITOLI DI SERVIZIO/INCARICHI RIVESTITI/CURRICULUM PROFESSIONALE (max 15 punti)	
Servizio a tempo indeterminato svolto con mansioni attinenti al posto messo a selezione presso il Comune di Francofonte o presso altre Amministrazioni del Comparto Funzioni Locali (negli ultimi 5 anni)	1,5 (ogni 365 gg.)
Servizio a tempo indeterminato svolto con mansioni non attinenti al posto messo a selezione presso il Comune di Francofonte o presso altre Amministrazioni del Comparto Funzioni Locali (negli ultimi 5 anni)	0,75 (ogni 365 gg.)
Responsabilità di procedimento (negli ultimi 5 anni)	0,5 (ogni 365 gg.)
Mansioni superiori (negli ultimi 5 anni)	3 (ogni 365 gg.) 2 (ogni frazione almeno semestrale) 1 (ogni frazione almeno trimestrale)
Indennità per specifiche responsabilità (negli ultimi 5 anni)	0,5 (ogni 365 gg.)
Conseguimento di abilitazione professionale/iscrizione in Albi professionali attinenti al posto oggetto della selezione NON richiesti per la partecipazione alla selezione (negli ultimi 5 anni)	1,5 (per ogni abilitazione)
Idoneità in concorsi pubblici attinenti al posto oggetto della selezione (negli ultimi 5 anni)	0,3 (per ogni idoneità)
Partecipazione e superamento di corsi di formazione con valutazione/esame finale attinenti al posto oggetto della selezione (negli ultimi 5 anni)	0,5 (per ogni corso)
Partecipazione o frequenza a corsi e/o giornate di formazione e di aggiornamento attinenti al posto oggetto della selezione (negli ultimi 5 anni)	0,3 (per ogni corso)
Incarichi professionali art. 53 D.Lgs 165/2001 (Presidente-Membro commissione concorso/gare, ecc) (negli ultimi 5 anni)	1,0 (per ogni incarico)

La presente tabella è a titolo esemplificativo e non esaustivo, per incarichi non contemplati il valutatore provvederà ad applicare il principio dell'equivalenza.

Elemento di valutazione	Punteggio
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (max 20 punti)	
Valutazione media triennio da 70 punti e fino a 80 punti del massimo punteggio	4
Valutazione media triennio da 81 punti e fino a 85 punti del massimo punteggio	8
Valutazione media triennio da 86 punti e fino a 90 punti del massimo punteggio	12
Valutazione media triennio da 91 punti e fino a 98 punti del massimo punteggio	16
Valutazione media triennio da 99 punti e fino a 100 (massimo punteggio)	20

PROGRESSIONE DALLA CATEGORIA C ALLA CATEGORIA D

Elemento di valutazione	Punteggio
TITOLI DI STUDIO (max 15 punti)	
Ulteriore Laurea triennale NON ATTINENTE	4
Ulteriore Laurea triennale ATTINENTE	5
Ulteriore Laurea magistrale o specialistica ovvero diploma di laurea vecchio ordinamento (assorbente la laurea triennale) NON ATTINENTE	6
Ulteriore Laurea magistrale o specialistica ovvero diploma di laurea vecchio ordinamento (assorbente la laurea triennale) ATTINENTE	7
Master universitari, specializzazioni universitarie, dottorati NON ATTINENTI	4
Master universitari, specializzazioni universitarie, dottorati ATTINENTI	5

Elemento di valutazione	Punteggio
TITOLI DI SERVIZIO/INCARICHI RIVESTITI/CURRICULUM PROFESSIONALE (max 15 punti)	
Servizio a tempo indeterminato svolto con mansioni attinenti al posto messo a selezione presso il Comune di Francofonte o presso altre Amministrazioni del Comparto Funzioni Locali (negli ultimi 5 anni)	1,5 (ogni 365 gg.)
Servizio a tempo indeterminato svolto con mansioni non attinenti al posto messo a selezione presso il Comune di Francofonte o presso altre Amministrazioni del Comparto Funzioni Locali (negli ultimi 5 anni)	0,75 (ogni 365 gg.)
Responsabilità di Settori (negli ultimi 5 anni)	3 (ogni 365 gg.) 2 (ogni frazione almeno semestrale) 1 (ogni frazione almeno trimestrale)
Responsabilità di Servizi (negli ultimi 5 anni)	1 (ogni 365 gg.) 0,75 (ogni frazione almeno semestrale) 0,5 (ogni frazione almeno trimestrale)
Responsabilità di procedimento (negli ultimi 5 anni)	0,5 (ogni 365 gg.)
Mansioni superiori (negli ultimi 5 anni)	3 (ogni 365 gg.) 2 (ogni frazione almeno semestrale) 1 (ogni frazione almeno trimestrale)
Indennità per specifiche responsabilità (negli ultimi 5 anni)	0,5 (ogni 365 gg.)
Conseguimento di abilitazione professionale/iscrizione in Albi professionali attinenti al posto oggetto della selezione NON richiesti per la partecipazione alla selezione (negli ultimi 5 anni)	1,5 (per ogni abilitazione)
Idoneità in concorsi pubblici attinenti al posto oggetto della selezione (negli ultimi 5 anni)	0,3 (per ogni idoneità)
Partecipazione e superamento di corsi di formazione con valutazione/esame finale attinenti al posto oggetto della selezione (negli ultimi 5 anni)	0,5 (per ogni corso)
Partecipazione o frequenza a corsi e/o giornate di formazione e di aggiornamento attinenti al posto oggetto della selezione (negli ultimi 5 anni)	0,3 (per ogni corso)
Incarichi professionali o di collaborazione attinenti al posto oggetto della selezione (negli ultimi 5 anni)	2 (ogni incarico)
Pubblicazioni scientifiche attinenti al posto oggetto della selezione (negli ultimi 5 anni)	0,3 (per ogni pubblicazione)
Incarichi professionali art. 53 D.Lgs. 165/2001 (Presidente - Membro commissione concorso/gara, ecc.) (negli ultimi 5 anni)	1,0 (per ogni incarico)

La presente tabella è a titolo esemplificativo e non esaustivo, per incarichi non contemplati il valutatore provvederà ad applicare il principio dell'equivalenza.

Elemento di valutazione	Punteggio
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (max 20 punti)	
Valutazione media triennio da 70 punti e fino a 80 punti del massimo punteggio	4
Valutazione media triennio da 81 punti e fino a 85 punti del massimo punteggio	8
Valutazione media triennio da 86 punti e fino a 90 punti del massimo punteggio	12
Valutazione media triennio da 91 punti e fino a 98 punti del massimo punteggio	16
Valutazione media triennio da 99 punti e fino a 100 massimo punteggio	20

-DI DISPORRE l'avvio delle procedure comparative programmate dall'amministrazione nel piano dei fabbisogni di personale approvati con G.M. n. 35 del 23/02/2022, così come integrato e modificato con Delibera di G.M. n. 223 del 29/07/2022;

-DI DARE ATTO che lo svolgimento delle procedure comparative de quo nonché l'assunzione dei vincitori sono subordinati alle prescrizioni e/o limitazioni di legge in materia;

-DI DEMANDARE al Responsabile del Settore Gestione Risorse Umane di provvedere agli adempimenti consequenziali con pubblicazione dell'Avviso di selezione all'Albo pretorio dell'Ente e sul sito web istituzionale www.comune.francofonte.sr.it nella homepage e in Amministrazione Trasparente-Sezione Bandi di concorso;

-DI IMPUTARE la relativa spesa a carico del Bilancio di Previsione 2022-2024.

-DI DICHIARARE con separata ed unanime votazione la presente deliberazione immediatamente esecutivabile, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000.

Parere in ordine alla regolarità tecnica: favorevole

Parere in ordine alla regolarità contabile: favorevole

Contrario per i seguenti motivi:...../.....

Contrario per i seguenti motivi:...../.....

Li, **1 FEB. 2023**

Li, **1 FEB. 2023**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Dott. ssa Sandra Fazio

Dott. MIRO CARUSO

ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA

Ai sensi del combinato disposto art.12 della L.R. 30/2000 e art. 13 della L.R. 44/91 si attesta imputazione e relativa copertura finanziaria di spesa per €.....sul Cap. Intervento del bilancio 2022.

Li

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

IMP.

Approvato e sottoscritto:

Il  Segretario Generale

IL SINDACO
Arch. Daniele Nunzio Lentini


L'Assessore Anziano


Pubblicata all'Albo Pretorio On-line, dal _____ al _____

L'incaricato alla Pubblicazione On-Line

Il Sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

CERTIFICA

Su conforme attestazione dell' incaricato per la pubblicazione degli atti, che la presente deliberazione, è stata pubblicata all'albo pretorio on-line del Comune per quindici giorni consecutivi a decorrere dal giorno..... al e che avverso la stessa non sono stati presentati opposizioni o reclami;

Francofonte li

Il Segretario Generale

E' DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO **1 FEB. 2023**

perchè dichiarata immediatamente eseguibile;

essendo decorsi 10 gg. Dalla pubblicazione;

Dalla Residenza Comunale, li **1 FEB. 2023**.....

Il  Segretario Generale