

**COMUNE DI MISANO ADRIATICO  
PROVINCIA DI RIMINI**

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLA PROCEDURA COMPARATIVA  
PER LE PROGRESSIONI VERTICALI STRAORDINARIE TRA LE AREE AI SENSI  
DELL'ART. 13 DEL CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 16 NOVEMBRE  
2022**

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n 103 del 02/10/2023

Appendice al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi comunali, approvato con  
deliberazione di Giunta comunale n. 106 del 17/09/2021 e ss.mm.ii.

## Sommario

- Art. 1 - OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE**
- Art. 2 - REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE COMPARATIVA**
- Art. 3 - PROCEDURA PER LA SELEZIONE COMPARATIVA**
- Art. 4 - COMMISSIONE ESAMINATRICE DELLA SELEZIONE COMPARATIVA**
- Art. 5 - AVVISO DELLA SELEZIONE COMPARATIVA**
- Art. 6 - AMMISSIONE O ESCLUSIONE DEI CANDIDATI**
- Art. 7 - GRADUATORIA DELLA SELEZIONE COMPARATIVA**
- Art. 8 - DISPOSIZIONI DI RINVIO**
- Art. 9 - ENTRATA IN VIGORE**

### Art. 1 - OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente regolamento disciplina le procedure per le selezioni comparative finalizzate alle progressioni verticali riservate al personale dei livelli a tempo indeterminato del Comune di Misano Adriatico di cui all'art. 13 commi 6,7 e 8 del CCNL del Comparto funzioni Locali del 16.11.2022.
2. La disciplina straordinaria e temporanea di cui al presente articolo, in particolare, trova applicazione a decorrere dalla data di riclassificazione del personale nelle Aree di inquadramento di cui agli artt. 12 e 13 del CCNL 16-11-2022 e si esaurisce nei termini temporali fissati all'articolo 13 comma 6, ovvero entro il 31.12.2025.
3. Il numero di posti per le selezioni comparative è previsto, per ciascuna area, all'interno del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale, è individuato dalla Giunta comunale con tale documento.
4. Con l'approvazione del Piano Integrato di attività ed organizzazione, di cui all'articolo 6 del D.L. n. 80 dello 09/6/2021, convertito con Legge n. 113 dello 06/8/2021, il numero di posti per le selezioni comparative dovrà essere previsto all'interno di tale Piano.
5. Le norme contenute nel presente regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di selezione di cui al successivo articolo 5.

### Art. 2 - REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE COMPARATIVA

1. I requisiti, di cui i candidati devono essere in possesso per partecipare alle selezioni comparative, sono individuati dal successivo comma 2 e dovranno essere specificati negli avvisi di selezione.
2. Possono partecipare alle procedure per le selezioni comparative i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Misano Adriatico in possesso, entro il termine di scadenza di presentazione della domanda, dei seguenti requisiti:
  - a) essere inquadrati nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione
  - b) essere in possesso dei requisiti per il passaggio all'area superiore oggetto della specifica procedura bandita di cui alla Tabella C allegata al CCNL 16/11/2022; con la precisazione che in caso di profili professionali in cui ciò sia necessario, quali profili tecnici, contabili e sim., occorre possedere il titolo di studio necessario per l'inquadramento nel profilo professionale da coprire. Inoltre occorre rivestire uno dei profili ammessi alla selezione in quanto pertinenti con il posto da coprire.
  - c) non aver subito sanzioni disciplinari nei due anni precedenti alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda;
  - d) avere maturato una anzianità di servizio minima di tre anni nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione presso il comune di Misano Adriatico. L'anzianità di servizio va considerata al 31/12 dell'anno precedente a quello nel quale viene indetta la procedura per la selezione comparativa.

e) avere conseguito una valutazione positiva, relativa alla performance individuale, negli ultimi tre anni di servizio. Si considera positiva la valutazione conseguita, per ognuno degli anni considerati, non inferiore al 50% della valutazione massima. Il triennio di riferimento è quello immediatamente antecedente all'anno nel quale viene indetta la procedura per la selezione comparativa.

### Art. 3 -PROCEDURA PER LA SELEZIONE COMPARATIVA

La procedura per la selezione comparativa intende valutare per ciascun candidato:

**a) Esperienza maturata nella categoria/area inferiore (22 punti);**

**b) titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno, (18 punti);**

**c) competenze professionali**, in riferimento al ruolo da ricoprire, prestati dal candidato all'interno dell'ente, (20 punti);

Il punteggio massimo complessivo, dato dalla somma delle valutazioni di cui ai punti a., b. e c. del comma 1, è pari a **60 punti**

#### **Letta) ESPERIENZA MATURATA CATEGORIA/AREA INFERIORE (MASSIMO 22 PUNTI)**

•

1. Esperienza minima richiesta Tabella C allegata al CCNI 16/11/2022 quale requisito: 0 punti
2. Ogni anno ulteriore di esperienza in qualsiasi settore/servizio/ufficio : 1 punto fino ad un massimo di 22 anni

#### **Letta) TITOLI DI STUDIO ULTERIORI (MASSIMO 18 PUNTI) così suddivisi:**

##### **- per posti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione:**

Punti 6 per voto di attinente al profilo e	laurea al servizio di destinazione, da 66 a 70 su 110 ;	magistrale o vecchio ordinamento,
Punti 8 per voto di attinente al profilo e al	laurea servizio di destinazione, da 71 a 90 su 110 ;	magistrale o vecchio ordinamento,
Punti 10 per voto di attinente al profilo e	laurea al servizio di destinazione, da 91 a 100 su 110 ;	magistrale o vecchio ordinamento,
Punti 15 per voto di attinente al profilo e	laurea al servizio di destinazione, da 101 a 110 su 110 ;	magistrale o vecchio ordinamento,
Punti 18 per voto di attinente al profilo e	laurea al servizio di destinazione, di 110 con lode ;	magistrale o vecchio ordinamento,

##### **- per posti dell'Area degli Istruttori:**

Punti 6 per voto di destinazione, da 66 a 70 su 110;	laurea, anche triennale, attinente al	profilo e al servizio di
Punti 08 per voto di destinazione, da 71 a 90 su 110;	laurea, anche triennale, attinente al	profilo e al servizio di
Punti 10 per voto di destinazione, da 91 a 100 su 110;	laurea, anche triennale, attinente al	profilo e al servizio di
Punti 15 per voto di destinazione, da 101 a 110 su 110;	laurea, anche triennale, attinente al	profilo e al servizio di
Punti 18 per voto di	laurea, anche triennale, attinente al	profilo e al servizio di

110 con lode.

**- per posti dell'Area degli operatori esperti:**

Punti 10 in caso di possesso dell'attestato di qualifica di durata biennale;  
Punti 14 in caso di possesso del diploma triennale ;  
Punti 18 in caso di possesso del diploma quadriennale o quinquennale

**lett c) COMPETENZE PROFESSIONALI IN RIFERIMENTO AL RUOLO DA RICOPRIRE (MASSIMO 20 PUNTI)**

La valutazione è effettuata sulla base dei criteri di seguito riportati:

a) attribuzione di specifiche funzioni di responsabilità o di incarichi, con atti formali, rivestiti presso il Comune di Misano Adriatico o altre Amministrazione Pubbliche: punti 3 per ciascun incarico annuale per un max di 15 punti.

Ai fini della valutazione degli incarichi svolti, saranno considerati solamente quelli resi dal candidato alla data del 31/12 dell'anno precedente a quello di attivazione della selezione comparativa ed effettuati nei 10 anni precedenti. In caso di prestazioni inferiori all'anno o per frazioni di anno il punteggio sarà ridotto proporzionalmente.

b) Master universitario di 1 ° livello o superiore (DM 270/2004), attinente al profilo e al servizio di destinazione oppure dottorato di ricerca : Punti 5,5.

c) Competenze informatiche certificate : punti 2,5

d) Certificazione in lingua straniera rilasciata da Enti Certificatori: punti 2,5

e) Abilitazioni professionali : punti 5

**Art. 3.1 DISPOSIZIONI GENERALI SULLA VALUTAZIONE**

1. Ai fini della valutazione dei titoli o delle competenze professionali o di studio, saranno considerati solamente quelli in possesso del candidato alla data del 31/12 dell'anno precedente a quello di attivazione della selezione comparativa.

2. Le valutazioni saranno effettuati dalla Commissione esaminatrice di cui al successivo articolo 4.

3. La procedura della selezione comparativa deve essere attivata, mediante approvazione dell'avviso di cui al successivo articolo 5, entro il 31/12 dell'anno nel quale è stato prevista la selezione all'interno della deliberazione di Giunta comunale di approvazione o modifica del Piano triennale del Fabbisogno del Personale o del Piano Integrato di attività ed organizzazione.

**Art. 4 -COMMISSIONE ESAMINATRICE DELLA SELEZIONE COMPARATIVA**

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione composta da tre dipendenti pubblici interno o esterni iscritti almeno alla stessa area o all'area superiore del posto messo a selezione.

2. I componenti della commissione ed il segretario della stessa che può essere anche un componente della commissione, sono nominati con determinazione del Segretario Comunale o dalla Giunta Comunale in caso di sua assenza.

3. La Commissione è nominata dopo la scadenza stabilita nell'avviso per la presentazione delle domande di ammissione e comunque dopo la conclusione della procedura di ammissione alla selezione dei candidati di cui al successivo articolo 6.

4. Ai fini dell'applicazione del principio di pari opportunità, almeno un terzo dei componenti della commissione esaminatrice, salva motivata impossibilità, è riservato a ciascuno dei due sessi [art. 57 comma 1 lett. a) del D.Lgs n. 165/2001].

5. La Commissione esaminatrice, per ogni seduta tenuta, deve redigere apposito verbale debitamente datato, numerato e sottoscritto dal Presidente, dai componenti e dal segretario.

6. Al termine dei lavori, la Commissione esaminatrice deve trasmettere all'Ufficio Risorse

Umane tutta la documentazione inerente le attività espletate ai fini della procedura di selezione comparativa.

7. Oltre alle ipotesi di incompatibilità, disciplinate dal vigente Regolamento per l'accesso al pubblico impiego del Comune di Misano Adriatico, e di inconferibilità, non possono altresì far parte delle Commissioni esaminatrici soggetti che si trovino in situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 6 bis della Legge 241/90 ed in generale della disciplina vigente in materia.

8. Trova applicazione, nei confronti dei componenti della commissione, l'articolo 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001 (sentenza passata in giudicato).

9. La verifica dell'esistenza di eventuali cause di incompatibilità e/o conflitto di interessi è effettuata dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati. I componenti della commissione sono tenuti a presentare una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ove si attesti di non trovarsi nelle condizioni di incompatibilità e inconferibilità.

#### Art. 5 -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 dell'Ufficio Risorse Umane.

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:

- L'area, 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;
- l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs n. 196/2003, successivamente modificato ed integrato;
- il termine e le modalità di presentazione della domanda di ammissione;
- l'indicazione di tutti i titoli/documenti da presentare per la valutazione finale nonché il punteggio massimo agli stessi attribuibile singolarmente e per categorie di titoli;
- 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. I termini di scadenza della domanda verranno indicati nell'Avviso.

5. Copia dell'avviso di selezione deve essere tenuta, presso l'Ufficio Risorse Umane, a disposizione di qualsiasi dipendente la richieda.

6. Ad avvenuta approvazione dell'avviso, una copia dello stesso deve essere trasmessa a tutte le OO.SS. Territoriali e alle R.S.U.

7. All'avviso di selezione deve essere allegato il modello sul quale presentare domanda di partecipazione alla selezione comparativa.

8. L'Amministrazione Comunale può riservarsi, per motivate esigenze e con apposita determinazione, di modificare o di prorogare i termini o di revocare l'avviso di selezione.

#### Art. 6 - 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 dell'Ufficio Risorse Umane del Comune di Misano Adriatico mediante esame delle domande pervenute e della relativa documentazione.

2. Dell'avvio del procedimento è data comunicazione mediante pubblicazione di avviso all'Albo Pretorio Informatico del Comune e sul sito internet comunale, in Amministrazione

Trasparente nella sezione “Bandi di concorso”, riportante l’ufficio incaricato dell’istruttoria, il nominativo del responsabile dell’istruttoria e il termine previsto per la sua conclusione.

3. Completata l’istruttoria, il Responsabile del Servizio approva gli ammessi alla selezione con specifica determinazione.

4. Seguirà la comunicazione relativa all’esclusione dal concorso ai concorrenti non ammessi indicandone i motivi.

#### Art. 7 - 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 di cui ai precedenti articoli. In caso di parità, costituirà titolo di preferenza la maggior anzianità di servizio presso il Comune di Misano Adriatico e, in subordine, la minore età anagrafica.

2. Il dipendente assunto nella nuova area è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell’art. 15, comma 2, del CCNI 16/11/2022.

3. La graduatoria finale di merito è approvata, con determinazione del Responsabile dell’Ufficio Risorse Umane, entro 30 giorni dall’acquisizione di tutta la documentazione da parte della Commissione esaminatrice di cui al precedente articolo 4.

4. Le graduatorie hanno valore solo per la procedura di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento.

5. La graduatoria della procedura viene resa nota al personale mediante pubblicazione della stessa, in ordine di merito senza indicazione dei punteggi conseguiti, nell’albo pretorio comunale.

#### Art. 8 - DISPOSIZIONI DI RINVIO

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia alla vigente disciplina sulle norme sul reclutamento del personale del Comune di Misano Adriatico in quanto applicabili e compatibili.

#### Art. 9 - ENTRATA IN VIGORE

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