

**SETTORE  
ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, CENTRALE UNICA ACQUISTI**

**UFFICIO  
SELEZIONE E GESTIONE CONTRATTUALE RISORSE UMANE**

**SELEZIONE E GESTIONE CONTRATTUALE RISORSE UMANE**



## **REGOLAMENTO COMUNALE PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE SELETTIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PROGRESSIONI EX ART. 22, CO. 15, DEL D.LGS. N. 75/2017**

Ultimo aggiornamento:  
deliberazione di G.C. n. 115 del 16 luglio 2020

# INDICE

<b>TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI.....</b>	<b>2</b>
Art. 1 - Oggetto e ambito di applicazione .....	2
<b>TITOLO II - PROCEDIMENTO DI SELEZIONE .....</b>	<b>2</b>
Art. 2 - Requisiti di ammissibilità alla progressione verticale comuni a tutti i profili professionali .....	2
Art. 3 - Caratteristiche della selezione .....	2
Art. 4 - Valutazione e contenuti prova selettiva .....	3
Art. 5 - Criteri di valutazione dei titoli .....	3
Art. 6 - Graduatoria finale .....	3
Art. 7 - Bando .....	4
Art. 8 - Domanda di Ammissione alla procedura di selezione e modalità di presentazione .....	4
Art. 9 - Commissione esaminatrice .....	4
Art. 10 - Incompatibilità e decadenza dei componenti delle commissioni esaminatrice. ....	5
Art. 11 - Cessazione dall'incarico di componente di commissione esaminatrice. ....	5
<b>TITOLO III - DISPOSIZIONI FINALI .....</b>	<b>6</b>
Art. 12 - Presa servizio .....	6
Art. 13 - Rinvio.....	6
Art. 14 - Entrata in vigore.....	6

## **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 - Oggetto e ambito di applicazione**

1. Il presente Regolamento disciplina le modalità di accesso alle categorie di inquadramento superiori da parte del personale dipendente a tempo indeterminato dell'Amministrazione Comunale di Monza attraverso procedure selettive di progressione verticale (di seguito indicato come "Regolamento") attivate ai sensi dell'art.22, comma 15 del decreto legislativo del 25 maggio 2017, n. 75.
2. Le procedure selettive si svolgeranno nel rispetto delle disposizioni di Legge applicabili in materia, dello Statuto Comunale e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Funzioni Locali.

## **TITOLO II - PROCEDIMENTO DI SELEZIONE**

### **Art. 2 - Requisiti di ammissibilità alla progressione verticale comuni a tutti i profili professionali**

1. Può partecipare alla selezione per la categoria superiore il personale inquadrato in una qualsiasi delle posizioni economiche delle categorie inferiori in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno per la copertura del relativo profilo professionale.
2. Si precisa che i titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno sono i seguenti:
  - a. profili professionali appartenenti alla categoria giuridica B: l'assolvimento dell'obbligo scolastico e/o specifiche attestazioni richieste dall'avviso di selezione e dal profilo da ricoprire;
  - b. profili professionali appartenenti alla categoria giuridica C: diploma di scuola secondaria di secondo grado conseguito previo superamento di un corso di studi di durata quinquennale. Il diploma di scuola secondaria di secondo grado potrà essere sostituito da idoneo titolo di laurea che ne assolve le specifiche funzioni;
  - c. profili professionali appartenenti alla categoria giuridica D: Diploma universitario (l. 341/90), Laurea triennale (DM 509/99 - DM 270/04), diploma di laurea vecchio ordinamento, laurea specialista (DM 509/99), laurea magistrale (DM 270/04).
3. Ulteriori requisiti di ammissibilità potranno essere indicati in relazione a specifici profili professionali nel bando interno di selezione che verrà adottato con determinazione del Dirigente Responsabile delle politiche di gestione delle Risorse Umane.

### **Art. 3 - Caratteristiche della selezione**

1. Sarà effettuata una separata selezione per ogni categoria e profilo professionale previsto dal piano triennale dei fabbisogni di personale vigente alla data dell'indizione.
2. La selezione avverrà a seguito di adozione di apposita determinazione del Dirigente Responsabile delle politiche di gestione delle Risorse Umane di indizione ed approvazione del relativo bando in base alla valutazione dei titoli e dell'esito di specifica prova di selezione e di nomina di apposita commissione esaminatrice
3. Ai sensi del comma 15 dell'art. 22 del d.lgs. n. 75/2017 la procedura selettiva prevedrà prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. Inoltre, costituiranno titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso alla categoria superiore le seguenti fattispecie:
  - a. la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni;
  - b. l'esperienza maturata presso il Comune di Monza e presso altre Pubbliche Amministrazioni;

- c. l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive.

#### Art. 4 - Valutazione e contenuti prova selettiva

1. La prova selettiva consisterà in un colloquio volto ad accertare la capacità dei candidati e delle candidate di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. Il punteggio massimo attribuibile alla prova orale sarà di 26 punti.

#### Art. 5 - Criteri di valutazione dei titoli

1. La valutazione dei titoli sarà effettuata prima dello svolgimento della prova selettiva.
2. Ai titoli è attribuito un punteggio complessivo non superiore a 4 punti.
3. I titoli saranno valutati come segue:
- a. Media punteggio di performance individuale (o di punteggio di valutazione, se non specificato il punteggio relativo alla performance individuale) ultime 3 valutazioni disponibili:

RANGE DI PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE
$\geq 60\%$ del massimo punteggio conseguibile	2 punti
$< 60\%$ del massimo punteggio conseguibile	0 punti

Sarà attribuito un punteggio solo in presenza di almeno due valutazioni (considerando la media delle stesse); nel caso in cui tali valutazioni risultassero in numero inferiore a due, non sarà attribuito alcun punteggio.

- b. Esperienza maturata: gli anni di servizio maturati presso il Comune di Monza o presso altre Pubbliche amministrazioni dal soggetto partecipante alla selezione nella categoria giuridica immediatamente inferiore e nella medesima famiglia professionale della posizione posta a selezione saranno valutati come segue:

ANNI DI SERVIZIO MATURATI nella categoria giuridica immediatamente inferiore e nella medesima famiglia professionale della posizione posta a selezione	VALUTAZIONE
$\geq 3$	1,5 punti
$< 3$	0 punti

- c. Superamento, nei 5 anni antecedenti la data di pubblicazione del bando, di precedenti selezioni, anche presso altre pubbliche amministrazioni, afferenti al medesimo profilo professionale oggetto della selezione o per profili professionali attinenti per contenuto lavorativo e competenze richieste: 0,5 punto.

#### Art. 6 - Graduatoria finale

1. La votazione complessiva è determinata sommando il voto conseguito nella valutazione dei titoli al voto complessivo riportato nelle prove d'esame e la selezione si intenderà superata in caso di votazione complessiva pari o superiore a 21 punti.
2. La graduatoria finale di merito è formata in ordine decrescente di votazione complessiva calcolata sommando il voto riportato nel colloquio con il punteggio assegnato ai titoli, con osservanza, a parità di punti, delle preferenze nel seguito dettagliate.
3. A parità di votazione complessiva (merito e titoli) di cui sopra, la preferenza è determinata dalla minore età.

## **Art. 7 - Bando**

1. Il bando interno di selezione è adottato con determinazione del Dirigente Responsabile delle politiche di gestione delle Risorse Umane e deve contenere almeno le seguenti informazioni:
  - a. il numero dei posti messi a selezione;
  - b. categoria contrattuale, profilo professionale e declaratoria del contenuto sommario dell'attività lavorativa propria del profilo ricercato;
  - c. termine e modalità di presentazione delle domande;
  - d. i requisiti di accesso ulteriori rispetto quelli indicati all'art. 2 comma, 2, e in particolare il/i titolo/i di studio o abilitanti, e il/i profilo/i professionale/i richiesto/i ai soggetti partecipanti alla selezione
  - e. diario della prova selettiva, ovvero modalità e tempi di comunicazione di tali informazioni;
  - f. titoli che danno luogo a precedenza o preferenze, a parità di punteggio, termini e modalità della loro presentazione;
  - g. esplicitazione delle garanzie, dei doveri, delle responsabilità stabilite da norme di legge in materia di pari opportunità, trattamento dei dati personali e autocertificazione;
2. Il bando verrà pubblicato per almeno 15 (quindici) giorni naturali e consecutivi nella intranet del Comune di Monza e nell'apposita sezione del sito internet.

## **Art. 8 - Domanda di Ammissione alla procedura di selezione e modalità di presentazione**

1. La domanda di ammissione deve essere redatta utilizzando esclusivamente il modulo che sarà allegato al bando. La domanda deve riportare la firma autografa estesa del candidato o della candidata, a pena di esclusione. Non è richiesta l'autenticazione della firma, ai sensi dell'art. 39 del D.P.R. 28.12.2000, n. 445. La mancata sottoscrizione della domanda non è regolarizzabile e comporta, pertanto, la non ammissione alla procedura.
2. Le modalità di presentazione della domanda e di eventuale regolarizzazione della stessa verranno precisate nel bando relativo alla singola procedura.
3. Le dichiarazioni contenute nella domanda di ammissione alla procedura e le dichiarazioni che sostituiscono le relative certificazioni o gli atti di notorietà sono rese sotto la propria responsabilità. Le dichiarazioni mendaci e la falsità in atti comportano responsabilità penale ai sensi dell'art. 76 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, nonché le conseguenze di cui all'art. 75 del medesimo D.P.R., in termini di decadenza dei benefici eventualmente prodotti dal provvedimento emanato sulla base di una dichiarazione non veritiera.

## **Art. 9 - Commissione esaminatrice**

1. Le commissioni esaminatrici delle procedure selettive di cui al presente regolamento sono nominate dal Dirigente Responsabile delle politiche di gestione delle Risorse Umane con proprio atto.
2. Le commissioni esaminatrici delle procedure selettive di cui al presente regolamento possono essere costituite preliminarmente all'indizione del bando, al fine di una migliore e più puntuale predisposizione del bando, dell'iter procedurale, delle prove, delle materie e del calendario delle prove d'esame, in collaborazione con la Direzione Risorse Umane.
3. Le commissioni esaminatrici delle procedure selettive di cui al presente regolamento sono composte da esperti di provata competenza nelle materie della selezione, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, come previsto dall'art. 35 D.lgs. 165/2001. Se il componente è dipendente pubblico, lo stesso dovrà essere inquadrato in categoria non inferiore alla C, e dovrà comunque appartenere ad una categoria non inferiore a quella del posto messo in progressione. Almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni, salva motivata impossibilità, è riservato alle donne, in conformità all'art. 57,

comma 1., lettera a), del d.lgs. 165/2001. L'atto di nomina della commissione è inviato, entro tre giorni dall'approvazione, alla consigliera di parità regionale e provinciale, ai sensi dell'art. 57, comma 1-bis, del decreto sopra citato.

4. Le commissioni sono così composte: da un Dirigente interno con funzioni di Presidente e da due esperti nelle materie oggetto della selezione. Le funzioni di segretario sono svolte da personale interno di categoria non inferiore alla B3.

#### **Art. 10 - Incompatibilità e decadenza dei componenti delle commissioni esaminatrice.**

1. Non può far parte della Commissione esaminatrice, in quanto incompatibile, colui che:
  - a. è componente degli organi di direzione politica del Comune, ovvero ricopre cariche politiche oppure è rappresentante sindacale o soggetto designato dalle confederazioni e organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;
  - b. è stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale;
  - c. è parente fino al quarto grado o legato da vincoli di affiliazione, oppure convivente oppure commensale abituale, di uno o più candidati; si trova nella medesima condizione di incompatibilità il componente di commissione il cui coniuge è parente fino al quarto grado o legato da vincoli di affiliazione, oppure convivente oppure commensale abituale, di uno o più candidati;
  - d. ha causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o di debito con uno o più dei candidati; si trova nella medesima condizione di incompatibilità il componente di commissione il cui coniuge ha causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o di debito con uno o più candidati;
  - e. è tutore, curatore, amministratore di sostegno, procuratore, agente o datore di lavoro di uno dei candidati; se, inoltre, è amministratore o gerente di un Ente, di un'associazione anche non riconosciuta, di un comitato, di una società o stabilimento che ha interesse nella procedura concorsuale.
2. Relativamente alla lettera e), del comma 1., l'incompatibilità relativa al rapporto di lavoro non sussiste qualora il membro della Commissione, sia legato con il candidato da un rapporto professionale esclusivamente correlato alla carica ricoperta nell'Ente di appartenenza;
3. La verifica dell'esistenza delle cause di incompatibilità di cui ai commi precedenti è effettuata tramite apposite dichiarazioni dei componenti, all'atto d'insediamento della commissione e, comunque, prima dell'inizio dei lavori.
4. L'esistenza di una causa di incompatibilità dà luogo a decadenza del commissario interessato. Analogamente si procede allorché la causa di incompatibilità non sia originaria ma sopravvenuta.
5. Qualora per un membro della commissione emerga, nel corso dei lavori, la sussistenza ad origine delle incompatibilità di cui ai precedenti commi del presente articolo, le operazioni della procedura effettuate sino a quel momento devono essere annullate.
6. Nel caso di incompatibilità intervenuta nel corso della procedura di selezione, si procede unicamente alla sostituzione del componente interessato.

#### **Art. 11 - Cessazione dall'incarico di componente di commissione esaminatrice.**

1. I componenti delle commissioni, il cui rapporto di impiego si risolve per qualsiasi causa durante l'espletamento dei lavori della commissione, proseguono nell'espletamento dell'incarico, salvo revoca motivata disposta con atto del Dirigente Responsabile delle politiche di gestione delle Risorse Umane.

### **TITOLO III - DISPOSIZIONI FINALI**

#### **Art. 12 - Presa servizio**

1. I soggetti dichiarati vincitori saranno invitati dall'Amministrazione a presentare la documentazione di rito e a prendere servizio previa sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.

#### **Art. 13 - Rinvio**

1. Per quanto non disciplinato nel presente Regolamento si fa rinvio alle norme in materia di procedure concorsuali contenute nel Regolamento degli uffici e dei servizi.

#### **Art. 14 - Entrata in vigore**

1. Il presente regolamento costituisce allegato al Regolamento degli uffici e dei servizi ed entra in vigore il giorno stesso in cui diviene esecutiva la deliberazione di Giunta Comunale che lo approva.
  2. L'entrata in vigore del presente regolamento comporta la modifica di eventuali disposizioni interne in contrasto con lo stesso. Successive disposizioni di legge ne modificano automaticamente le disposizioni in contrasto.
-