

Comune di Reggio Calabria

REGOLAMENTO

PER LE PROGRESSIONI TRA CATEGORIE

*Art. 22, comma 5, D. Lgs n. 75/2017 come modificato
dall'art.1, comma 1-ter del DL n. 162/2019, convertito in legge n. 8/2020*

Adottato con Deliberazione di G.C. n. ---- del --/--/2021

Art. 1

Oggetto

Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle progressioni tra categorie in applicazione del comma 15, dell'art. 22, del D.lgs. n. 75/2017 e ss.mm. ii. (art.1, comma 1-ter del DL n. 162/2019, convertito in legge n.8/2020) che testualmente recita:

“Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore”.

Art. 2

Caratteristiche della progressione

1. L'avvio della procedura prevista per le progressioni di cui al presente Regolamento è rimessa alla facoltà del Comune di Reggio Calabria, previa idonea programmazione in sede di “Piano triennale del fabbisogno di personale”.
2. Le procedure selettive oggetto del presente Regolamento sono interamente riservate ai dipendenti interni del Comune di Reggio Calabria.
3. Per accedere alla categoria superiore mediante la progressione, i dipendenti interni devono possedere il titolo di studio utile per l'accesso dall'esterno.
4. Il numero di posti per le procedure selettive riservate non può superare il 30% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria.
5. Le selezioni contemplare prove per *«accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti»*.
6. La selezione avviene anche per titoli, per cui la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso alla categoria superiore.
7. Per quanto riguarda la valutazione di cui al precedente capoverso, si stabilisce quanto segue:
 - la valutazione positiva conseguita dal dipendente per gli ultimi tre anni sarà rilevata dalle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello di pubblicazione dell'avviso di selezione;
 - la valutazione dell'attività svolta e dei risultati conseguiti dovrà altresì tenere conto, sempre relativamente al triennio di pubblicazione dell'avviso, dell'esperienza acquisita desunta da ordini di servizio e/o incarichi di responsabilità attribuiti sulla base di atti formali precedenti di almeno un (1) anno rispetto alla data di pubblicazione dell'Avviso

- di indizione delle procedure;
- la valutazione del superamento di precedenti procedure selettive dovrà infine tenere conto dell'esito positivo sia di concorsi pubblici che di selezioni per progressioni verticali.

Art. 3

Requisiti di partecipazione

1. Possono partecipare alle selezioni i dipendenti in servizio a tempo indeterminato che abbiano maturato, presso il Comune di Reggio Calabria (o presso altri Enti se proveniente in mobilità da altre Amministrazioni), un'anzianità minima di 36 mesi continuativi con impiego a tempo pieno e indeterminato nella categoria giuridica immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione e in possesso dei seguenti requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno:
 - **categoria B**: licenza di scuola media inferiore e qualifiche professionali, se richieste;
 - **categoria C**, diploma di scuola secondaria superiore;
 - **categoria D**, laurea triennale o diploma di laurea vecchio ordinamento (o equipollente) ed eventuale abilitazione professionale, se necessaria.
2. Costituiscono motivo di esclusione:
 - a) il mancato possesso dei requisiti per l'accesso sopra previsti;
 - b) la mancata presentazione della domanda nei termini e modalità previsti negli avvisi;
 - c) aver riportato una sanzione disciplinare definitiva superiore alla censura nel triennio antecedente la data di scadenza del termine per la presentazione della domanda di partecipazione all'avviso.
3. Nel caso di plurime procedure di selezione ciascun dipendente può presentare una sola domanda.
4. Per le progressioni verticali verso tutti i posti dei profili professionali della polizia locale (agente di polizia municipale e specialista area di vigilanza), è richiesto, ai fini della partecipazione, il possesso dell'idoneità a tutte le mansioni del profilo professionale, senza alcuna prescrizione, in considerazione della peculiarità delle mansioni esigibili.
5. I partecipanti alla progressione verso i posti di cat. D, per il profilo di specialista area di vigilanza, devono possedere l'anzianità minima di 36 mesi continuativi con impiego a tempo pieno e indeterminato nella categoria C, profilo di agente di polizia municipale.
6. Tutti i requisiti di partecipazione di cui ai precedenti commi devono essere posseduti entro il termine di scadenza del termine per la presentazione della domanda di partecipazione all'avviso.

Art. 4

Elementi di valutazione delle selezioni

1. In conformità al disposto di cui all'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, costituiscono elementi di valutazione rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso alla categoria superiore:
 - a) *I titoli di servizio* e, in particolare:
 - i risultati conseguiti nell'ambito del servizio prestato alle dipendenze del Comune di Reggio Calabria (o delle PP.AA. da cui provengono i dipendenti in mobilità), in profili professionali e mansioni della categoria immediatamente inferiore, mediante

calcolo del punteggio medio ottenuto nelle schede di valutazione della performance individuale del dipendente nel triennio precedente a quello di pubblicazione dell'avviso di selezione;

- (solo per le progressioni dalle cat. B e C alle cat. C e D) l'attività svolta alle dipendenze del Comune di Reggio Calabria (o delle PP.AA. da cui provengono i dipendenti in mobilità), desunta da ordini di servizio o da incarichi di responsabilità di procedimento, di attività complesse, di Ufficio e di Servizio, attribuiti con atti formali del competente dirigente o autorità/organo, precedenti di almeno un (1) anno rispetto alla data di pubblicazione dell'Avviso di indizione delle procedure;
 - (solo per le progressioni dalla cat. A alla cat. B) l'esperienza professionale acquisita nell'attività svolta alle dipendenze del Comune di Reggio Calabria (o delle PP.AA. da cui provengono i dipendenti in mobilità), considerando valutabile la sola anzianità di servizio relativa ai periodi eccedenti quello minimo richiesto per l'ammissione alla selezione;
- b) il *curriculum professionale*: formano oggetto di valutazione i titoli culturali e professionali (formazione, aggiornamento, pubblicazioni e titoli di studio e scientifici), nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive anche per posti messi a selezione da altri enti, o di precedenti procedure di progressione verticale.

Art. 5

Prove selettive

1. Oltre alla valutazione degli elementi di cui all'articolo precedente, nelle selezioni per la progressione verticale sono effettuate prove pratiche o teorico-pratiche ovvero prove orali (colloqui) tese ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti, distinte, per categoria, come segue:

- a) **Categoria B**: prova pratica (svolgimento di una prova pratica, consistente in una sperimentazione lavorativa ovvero nell'uso di un PC per l'imputazione e la stampa di uno o più files finalizzati alla verifica delle conoscenze di base relativi all'hardware, al software di base e ai software applicativi più diffusi) oppure un colloquio, tendente a verificare il livello complessivo di preparazione del candidato e i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire, tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi;
- b) **Categoria C**: prova teorico-pratica (diretta ad accertare le conoscenze giuridico-amministrative, professionali e attitudinali, anche mediante questionario di domande a risposta multipla e/o libera, ovvero svolgimento di una prova tecnico-pratica consistente in una sperimentazione lavorativa o in un elaborato tecnico) oppure un colloquio, tendente a verificare il livello complessivo di preparazione del candidato e i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire, tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi;
- b) **Categoria D**: prova teorico-pratica (diretta ad accertare le conoscenze giuridico-amministrative, professionali e attitudinali, anche mediante questionario di domande a risposta multipla e/o libera, o svolgimento di un elaborato e/o stesura di un provvedimento amministrativo; analisi e/o soluzione di un caso; elaborazione di un programma o di un progetto; elaborati tecnici; illustrazione di procedimenti organizzativi e gestionali) oppure un colloquio, tendente a verificare il livello complessivo di

preparazione del candidato e i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire, tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi.

2. Per l'anno 2021, al fine della conclusione delle procedure di progressione verticale entro il termine autorizzatorio previsto dalla COSFEL e per contemperare l'esigenza di celerità con il rispetto delle norme in materia di contrasto all'emergenza sanitaria da COVID 19, le selezioni per la predetta progressione verticale sono effettuate mediante la valutazione degli elementi di cui all'articolo precedente e mediante colloqui.

Art. 6

Avviso di selezione

1. L'avviso di selezione è predisposto ed approvato con determinazione del Dirigente del Settore che amministra il personale.
2. Esso deve indicare:
 - a. la categoria, il profilo professionale e il numero dei posti messi a selezione;
 - b. i requisiti richiesti per l'ammissione alla selezione;
 - c. i particolari titoli richiesti (specifici diplomi/lauree/abilitazioni) per la partecipazione alle selezioni dei posti per peculiari profili professionali;
 - d. il trattamento economico lordo, con l'indicazione di tutti gli emolumenti previsti dalla normativa contrattuale vigente;
 - e. i criteri per la valutazione dei titoli di servizio e del curriculum professionale, richiedendo ove necessaria l'attinenza al profilo della selezione cui si partecipa;
 - f. la tipologia delle prove;
 - g. i contenuti delle prove;
 - h. le modalità da osservare per l'inoltro della domanda di ammissione;
 - i. il termine perentorio (di norma 10 giorni dalla data di pubblicazione dell'avviso) entro il quale le domande devono pervenire all'Amministrazione;
 - j. la richiesta di specificazione degli ausili necessari ai concorrenti portatori di handicap per poter effettuare le prove della selezione, nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi.
3. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio verrà stabilita dal Dirigente del Settore che amministra il personale, mediante apposito avviso di selezione. Lo stesso potrà contenere il calendario delle prove; in mancanza, le date di espletamento delle prove verranno comunicate ai candidati con un preavviso di almeno 15 giorni.

Art. 7

Pubblicizzazione dell'avviso di selezione

1. L'avviso di selezione è pubblicato per la durata di quindici giorni all'Albo Pretorio on-line dell'Amministrazione ed è trasmesso a tutti i Settori per assicurarne la conoscenza al più ampio numero possibile di dipendenti interessati, nonché nella sezione del sito internet istituzionale dedicata ai Concorsi.
2. Copia integrale dell'avviso è pubblicata nella sezione House Organ del sito internet

istituzionale ed è trasmessa alle Organizzazioni Sindacali rappresentative del comparto Funzioni locali ed alla R.S.U..

3. L'eventuale atto di riapertura dei termini è adottato dopo la scadenza dell'avviso originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande e deve essere motivato.
4. Il provvedimento di riapertura dei termini va pubblicato con le stesse modalità dell'avviso precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.

Art. 8

Domande di ammissione alla selezione

1. La domanda di ammissione alla selezione deve essere redatta, in carta semplice e firmata, secondo lo schema allegato all'avviso di selezione.
2. Il titolo di studio posseduto, con l'indicazione dei voti riportati ed il curriculum professionale, vanno dichiarati nella domanda e, nel caso non fossero contenuti nel fascicolo personale, vanno presentati entro 15 giorni decorrenti dal giorno successivo a quello in cui hanno sostenuto la prova conclusiva, su richiesta dell'Amministrazione.
3. Sono valutabili esclusivamente i titoli dichiarati e posseduti entro il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione all'avviso.

Art. 9

Modalità di presentazione delle domande

1. Le domande di selezione, compilate secondo lo schema allegato all'avviso di selezione appositamente predisposto, vanno inoltrate al protocollo generale dell'Ente e da questo trasmesse al Settore che amministra il personale, fatta salva eventuale diversa o integrativa modalità indicata nell'avviso.
2. Il termine per la presentazione delle domande è perentorio e, pertanto, non possono essere prese in considerazione le domande che, per qualsiasi motivo, non esclusa la forza maggiore, il caso fortuito e il fatto di terzi, non siano pervenute entro il termine ultimo previsto dall'avviso.
3. Nel caso in cui il termine ultimo cada il giorno festivo o di chiusura per qualsiasi ragione degli uffici riceventi, il termine stesso deve intendersi prorogato alla successiva prima giornata lavorativa.

Art. 10

Punteggio

1. L'avviso di selezione dovrà prevedere, per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla categoria superiore, l'attribuzione dei seguenti punteggi:

1.1 per il passaggio alla categoria B

- a) punteggio relativo ai titoli: massimo 30 punti;
- b) punteggio relativo alla prova pratica o al colloquio: massimo 30 punti.

Le prove di cui alla lettera b) si intendono superate solo se il candidato ottenga un punteggio pari o superiore a 18 punti su 30.

Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi di cui alle precedenti lett. a) e b).

In caso di parità è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore a quella messa a selezione e in caso di ulteriore parità il candidato

con minore età anagrafica.

1.2 per il passaggio alla categoria C

- a) punteggio relativo ai titoli: massimo 30 punti;
- b) punteggio relativo alla prova teorico-pratica o al colloquio: massimo 30 punti.

Le prove di cui alla lettera b) si intendono superate solo se il candidato ottenga un punteggio pari o superiore a 21 punti su 30.

Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi di cui alle precedenti lett. a) e b).

In caso di parità è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore a quella messa a selezione e in caso di ulteriore parità il candidato con minore età anagrafica.

1.3 per il passaggio alla categoria D

- a) punteggio relativo ai titoli: massimo 30 punti;
- b) punteggio relativo alla prova teorico-pratica o al colloquio: massimo 30 punti.

Le prove di cui alla lettera b) si intendono superate solo se il candidato ottenga un punteggio pari o superiore a 21 punti su 30.

Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi di cui alle precedenti lett. a) e b).

In caso di parità è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore a quella messa a selezione e in caso di ulteriore parità il candidato con minore età anagrafica.

Art. 11

Modalità di valutazione titoli

Il punteggio riservato ai titoli è di massimo 30 punti, così suddiviso:

A) massimo punti 18 per i titoli di servizio (risultati conseguiti e attività svolta).

In particolare sono valutati:

A.1) i risultati conseguiti nell'ambito del servizio prestato alle dipendenze del Comune di Reggio Calabria (o delle PP.AA. da cui provengono i dipendenti in mobilità) in profili professionali e mansioni della categoria immediatamente inferiore a quella per la quale si concorre, mediante calcolo del punteggio medio ottenuto nelle schede di valutazione del dipendente negli ultimi 3 anni precedenti quello di pubblicazione dell'avviso (**MAX 12 punti**), con attribuzione del seguente punteggio, rapportato su base 100:

a.	valutazione media triennio pari a 100	= punti 12
b.	valutazione media triennio da 98 a 99	= punti 10
c.	valutazione media triennio da 95 a 97	= punti 8
d.	valutazione media triennio da 90 a 94	= punti 7
e.	valutazione media triennio da 85 a 89	= punti 6
f.	valutazione media triennio da 80 a 84	= punti 5
g.	valutazione media triennio da 75 a 79	= punti 4
h.	valutazione media triennio da 70 a 74	= punti 3
i.	valutazione media triennio da 65 a 69	= punti 2
j.	valutazione media triennio da 60 a 64	= punti 1
k.	valutazione media triennio inferiore a 60	= punti 0

A.2) (solo per le progressioni dalla cat. A alla cat. B) l'esperienza professionale acquisita nell'attività svolta nel servizio prestato alle dipendenze del Comune di Reggio Calabria (o delle PP.AA. da cui provengono i dipendenti in mobilità), considerando come anzianità di servizio valutabile esclusivamente i periodi eccedenti quello minimo richiesto per l'ammissione alla selezione (**MAX 6 punti**).

Il punteggio verrà attribuito per come segue:

- 0,30 per ogni anno di servizio a tempo pieno e indeterminato;
- 0,15 per ogni anno di servizio a tempo parziale e indeterminato;
- 0,10 per ogni periodo di servizio continuato superiore a 6 mesi a tempo determinato;
- 0,05 per ogni periodo di servizio continuato superiore a 6 mesi a tempo determinato e part-time.

A.3) (solo per le progressioni dalle cat. B alla cat. C) l'attività alle dipendenze del Comune di Reggio Calabria (o delle PP.AA. da cui provengono i dipendenti in mobilità), desunta dagli incarichi di responsabilità di procedimento e/o di attività complesse, attribuiti con atto formale del dirigente e connessi alle funzioni oggetto del posto messo a selezione precedenti di almeno un (1) anno rispetto alla data di pubblicazione dell'Avviso di indizione delle procedure **(MAX 6 Punti)**:

Incarichi di attività complesse e/o procedimento:

- da 1 a 3 anni: punti 2;
- da 3 ad 5 anni: punti 4;
- oltre 3 anni: punti 6.

Nel caso di pluralità di incarichi nel medesimo periodo temporale, gli stessi saranno ritenuti utili ai fini della valutazione qualora ineriscano ad attività e funzioni diverse e non sovrapponibili nel rispetto del limite massimo del punteggio attribuibile. Nel caso di omogeneità di attività e funzioni sarà tenuto conto del solo incarico di responsabilità valutato con il punteggio superiore e gli altri potranno eventualmente essere considerati nell'ambito della valutazione complessiva del curriculum professionale di cui al successivo punto B.4).

A.4) (solo per le progressioni dalla cat. C alla cat. D) l'attività alle dipendenze del Comune di Reggio Calabria (o delle PP.AA. da cui provengono i dipendenti in mobilità), desunta dagli incarichi di responsabilità di procedimento e/o di attività complesse, di Ufficio e di Servizio attribuiti con atto formale del dirigente e connessi alle funzioni oggetto del posto messo a selezione precedenti di almeno un (1) anno rispetto alla data di pubblicazione dell'Avviso di indizione delle procedure **(MAX 6 Punti)**:

Incarichi di attività complesse e/o procedimento:

- da 1 a 3 anni: punti 2;
- da 3 a 5 anni: punti 3;
- oltre 3 anni: punti 4;

Incarichi di Responsabilità di Ufficio:

- da 1 a 3 anni: punti 3;
- da 3 a 5 anni: punti 4;
- oltre 3 anni: punti 5;

Incarichi di Responsabilità di Servizi:

- da 1 a 3 anni: punti 4;
- da 3 a 5 anni: punti 5;
- oltre 3 anni: punti 6.

Nel caso di pluralità di incarichi nel medesimo periodo temporale, gli stessi saranno ritenuti utili ai fini della valutazione qualora ineriscano ad attività e funzioni diverse e non sovrapponibili nel rispetto del limite massimo del punteggio attribuibile. Nel caso di omogeneità di attività e funzioni sarà tenuto conto del solo incarico di responsabilità valutato con il punteggio superiore e gli altri potranno eventualmente essere considerati nell'ambito della valutazione complessiva del curriculum professionale di cui al successivo punto B.4).

B) massimo punti 12 per curriculum professionale.

Sono valutati:

B.1) Titoli di studio e professionali superiori a quello richiesto per l'accesso (max punti 4):

per posti di categoria D:

- master di I livello (1 punto per ogni master);
- master di II livello (2 punti per ogni master);
- diploma di specializzazione (3 punti per ogni diploma);
- dottorato di ricerca (3 punti per ogni dottorato);
- abilitazione all'esercizio delle professioni per le quali è richiesta la laurea (2 punti per ogni abilitazione).

per posti di categoria C:

laurea triennale

- per voto di laurea fino a 100, punti 0,50;
- per voto di laurea da 101 a 105, punti 1;
- per voto di laurea da 106 a 109, punti 1,50;
- per voto di laurea 110 e 110 con lode, punti 2.

laurea specialistica o magistrale

- per voto di laurea fino a 100, punti 1;
- per voto di laurea da 101 a 105, punti 2;
- per voto di laurea da 106 a 110, punti 3;
- per voto di laurea 110/110 con lode, punti 4.

In caso di possesso di entrambe le lauree triennale e specialistica/magistrale verrà presa in considerazione solo quella con il punteggio più elevato e l'altra potrà essere considerata nell'ambito della valutazione complessiva del curriculum professionale di cui al successivo punto B.4), eccettuata l'ipotesi in cui la laurea specialistica costituisca prosecuzione e complemento del percorso della laurea triennale, nel qual caso verrà considerata esclusivamente la laurea specialistica.

per posti di categoria B:

- per voto di diploma fino a 79/100 (fino a 47/60 vecchio ordinamento), punti 1;
- per voto di diploma da 80 a 89 (48-53 su 60 vecchio ordinamento), punti 2;
- per voto di diploma da 90 a 99 (54-59 su 60 vecchio ordinamento), punti 3;
- per voto di diploma 100/100 (ovvero 60/60 vecchio ordinamento), punti 4.

B.2) *Formazione/Aggiornamento*, attinente al profilo della selezione cui si partecipa (MAX punti 4):

- competenze informatiche certificate (fino a punti 1);
- competenze linguistiche certificate (fino a punti 1);
- corsi di formazione/aggiornamento professionale con rilascio di attestato di frequenza con profitto da parte del soggetto organizzatore, effettuati nell'ultimo quinquennio dalla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda di partecipazione all'avviso (fino a punti 4).

B.3) *Valutazione complessiva del curriculum professionale* (MAX punti 4)

La valutazione dovrà tenere conto in via prioritaria dell'eventuale superamento di precedenti procedure selettive anche per posti messi a concorso da altri enti, per la stessa categoria per la quale si concorre.

La valutazione terrà altresì conto del complessivo percorso di studi del candidato e dell'attività prestata presso l'Ente nell'ultimo quinquennio dalla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda di partecipazione all'avviso (es. partecipazione a gruppi di lavoro, a progetti, ecc.); in ogni caso, non potranno essere presi in

considerazione titoli già oggetto di valutazione nei precedenti punti.

In particolare, è valutabile anche l'attività formativa non rientrante nel precedente punto B.2), purchè effettuata nell'ultimo quinquennio dalla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda di partecipazione all'avviso.

Potrà altresì essere presa in considerazione, se prevista nell'avviso, la valutazione positiva di annualità precedenti quelli di cui al precedente punto A.1).

Per le sole selezioni di categoria D sono valutabili anche eventuali pubblicazioni e titoli di studio e scientifici, le abilitazioni all'esercizio professionale e i titoli di perfezionamento post laurea conseguiti presso enti statali, regionali o legalmente riconosciuti, non già valutati nell'ambito del precedente punto B.1).

Per le selezioni delle categorie B e C sono valutabili, se attinenti al profilo del posto messo a selezione, anche eventuali patenti e/o abilitazioni per esercizio di attività professionali, salvo che l'avviso di selezione non li preveda come valutabili tra i titoli professionali di cui al punto B.1).

Art. 12

Commissione esaminatrice

1. In conformità al vigente Regolamento di accesso la Commissione esaminatrice, è nominata dal Dirigente che amministra il personale ed è composta da n. 3 membri.
2. La funzione di Presidente, di norma, è attribuita al dirigente del predetto Settore o, in subordine, al Direttore Generale ovvero al Segretario Generale in mancanza di quest'ultimo. Qualora si renda opportuno, per ragione di speditezza delle procedure e/o di conclusione delle stesse entro termini prefissati, la funzione di Presidente potrà essere attribuita ad un altro Dirigente.
3. Gli altri due componenti sono individuati, di regola, nei dirigenti competenti per materia in base alla specificità del profilo messo a selezione, fatta salva la possibilità di nominare un componente tra gli incaricati di posizione organizzativa sempre competenti per materia per le selezioni relative ai passaggi alle categorie B e C.
4. I componenti della Commissione non devono trovarsi in condizioni di incompatibilità come previsto dalla vigente normativa.
5. Le funzioni di segretario sono svolte da un dipendente dell'Ente inquadrato almeno nella categoria giuridica C.
6. Nessun genere può essere rappresentato in misura superiore ai 2/3, fatti salvi i casi di oggettiva difficoltà a garantire la predetta misura.

Art. 13

Conclusione delle procedure selettive e stipula del contratto

1. La procedura selettiva di progressione verticale si conclude con la determinazione del dirigente del Settore che amministra il personale di approvazione della graduatoria finale; essa viene pubblicata nell'Albo Pretorio e nella sezione House Organ del sito internet istituzionale, nonché nella sezione del sito Web dedicata ai Concorsi.
2. La stipula del contratto individuale di lavoro con i vincitori è, in ogni caso, espressamente subordinata al rispetto della normativa vigente in materia.
3. Il vincitore della selezione verrà inquadrato nella nuova categoria acquisita a seguito di progressione verticale, con la decorrenza che verrà comunicata e sarà esonerato, ex art. 20 del CCNL 2016/2018, dallo svolgimento del periodo di prova.

Art. 14
Norma finale

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia, in quanto applicabili e compatibili con le procedure di progressione verticale, al vigente regolamento comunale sulle modalità di accesso all'impiego del Comune di Reggio Calabria.
2. Con l'entrata in vigore del presente regolamento sono abrogate le disposizioni regolamentari che risultino in contrasto con il presente Regolamento ed in particolare quelle del Regolamento di accesso all'impiego per la parte concernente alle progressioni verticali.
3. Le disposizioni del presente Regolamento si intendono modificate per effetto di sopravvenute norme di legge con esso incompatibili.
4. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio non definita nel presente Regolamento verrà stabilita dal Dirigente che amministra il personale mediante l'apposito avviso di selezione.