



CITTÀ DI CASSINO
PROVINCIA DI FROSINONE

REGOLAMENTO DISCIPLINA PROGRESSIONI VERTICALI

Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 355 del 22/09/2022

IN ATTUAZIONE:

- A) DELL'ART. 52, COMMA 1-*bis*, D.LGS. N. 165/2001 COME
MODIFICATO DAL D.L. n. 80/2021 CONVERTITO CON L. n. 113/2021
- B) DELL' ART. 22, COMMA 15, LEGGE N. 75/2017

Sommario

Art. 1 – Disposizioni Generali.....

Art. 2 – Caratteristiche delle procedure di progressione verticale

Art. 3 - Requisiti per la partecipazione

Art. 4. – Avviso di selezione.....

Sezione I – Procedura comparativa ai sensi dell’art. 52 comma1-bis D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i.

Art. 5 – Elementi di valutazione.....

Art. 6 – Punteggi.....

Sezione II – Procedura concorsuale ai sensi dell’art. 22, comma 15, legge n. 75/2017.

Art. 7 – Elementi di valutazione.....

Art. 8 – Prove attitudinali.....

Art. 9 – Punteggi.....

Art. 10 – Commissione esaminatrice.....

Art. 11 –Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura.....

Art. 12 – Trattamento economico.....

Art. 13 – Continuità degli istituti contrattuali maturati e non goduti.....

Art. 14 – Revoca della selezione.....

Art. 15 – Applicazione.....

Art. 16 – Rinvio.....

Art. 1 – Disposizioni generali

Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive per le progressioni tra categorie diverse riservate al personale dipendente del Comune di Cassino, d'ora in avanti denominate "progressioni verticali", in attuazione dell'art. 52, comma 1-bis, del [D. Lgs. n. 165/2001](#), come modificato dal [D.L. n. 80/2021](#), convertito con [L. n. 113/2021](#) e dell'art. 22, comma 15, legge n. 75/2017.

Le categorie sono quelle indicate dal sistema di classificazione di cui al C.C.N.L. Funzioni Locali del 31/03/1999 e s.m.i.

Le progressioni tra categorie consentono il passaggio dalla categoria di appartenenza a quella immediatamente superiore dei dipendenti di ruolo dell'Amministrazione, in un'ottica di sviluppo professionale, dovuto all'acquisizione di competenze ed esperienza, secondo criteri selettivi e meritocratici.

L'accesso alla progressione verticale comporta per il dipendente l'assegnazione alle mansioni del profilo professionale oggetto di selezione nel rispetto dell'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i..

Il Comune definisce il ricorso alla progressione verticale in correlazione agli strumenti di programmazione strategica, annuale e pluriennale, adottati ed a quelli di pianificazione operativa, con particolare riferimento al PIAO. In particolare la pianificazione triennale del fabbisogno del personale potrà contenere la previsione del ricorso alle procedure selettive di cui al presente regolamento. I posti riservati alle progressioni verticali non potranno superare la percentuale prevista per legge come riportata all'art. 2.

Art. 2 – Caratteristiche delle procedure di progressione verticale

È facoltà dell'Amministrazione, in sede di programmazione triennale del fabbisogno del personale, attivare le procedure selettive per le progressioni verticali, come di seguito indicate:

- a) **Procedure di tipo comparativo**, ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. 165.2001 che dispone quanto segue: fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno, le progressioni avvengono tramite procedura comparativa del personale di ruolo basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.
- b) **Concorsi riservati**, ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 75.2017 che dispone quanto segue: per il triennio 2020-2022 le progressioni avvengono, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, mediante procedure selettive 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 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 di cui all'articolo 52, comma 1 bis, del D.Lgs. 165.2001. I concorsi riservati prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. Costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore: 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.

Art. 3 – Requisiti per la partecipazione

Le procedure per la progressione verticale sono interamente riservate al personale interno entro i termini, le condizioni e le modalità stabiliti dalla legge, nonché entro i vincoli, all'uopo fissati, da quest'ultima.

Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale assunto dal Comune a tempo indeterminato, destinatario dei CC.CC.NN.L. del comparto Funzioni Enti Locali, escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o di prestazione di opera di diversa natura e comunque costituito a titolo precario o occasionale o con qualsiasi altra modalità.

Possono partecipare alle procedure per la progressione verticale esclusivamente i dipendenti assunti a tempo indeterminato, in servizio presso l'Ente alla data di indizione della procedura che hanno titolo per accedere al posto da coprire mediante progressione verticale.

I dipendenti che alla data di indizione della procedura si trovano in posizione di comando/distacco presso altra amministrazione, hanno titolo per presentare istanza di partecipazione alla procedura stessa. In caso di conseguimento alla posizione giuridica superiore, il dipendente cessa dal comando/distacco.

I partecipanti devono possedere, entro i termini di scadenza della data stabilita per la presentazione delle domande i seguenti requisiti:

- a) essere inquadrati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione;
- b) essere in possesso dei seguenti titoli di studio previsto per l'accesso dall'esterno:
 - 1) licenza di scuola media inferiore, per i dipendenti inquadrati nella categoria giuridica A che vogliano partecipare alle procedure di progressione verticale per accedere alla categoria giuridica B;
 - 2) diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado di durata quinquennale, per i dipendenti inquadrati nella categoria giuridica B che vogliano partecipare alle procedure di progressione verticale per accedere alla categoria giuridica C;
 - 3) diploma di laurea del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica o laurea magistrale, per i dipendenti inquadrati nella categoria giuridica C che vogliano partecipare alle procedure di progressione verticale per accedere alla categoria giuridica D.

Per particolari profili, in relazione alla specificità delle mansioni svolte ovvero al carattere tecnico-professionale delle competenze necessarie, può essere richiesto il possesso di un determinato titolo di studio e/o la relativa abilitazione professionale.

Art. 4 – Avviso di selezione

Gli avvisi di selezione, predisposti dal Servizio Risorse Umane, sono pubblicati per la durata di almeno quindici giorni sul sito istituzionale dell'Ente, all'albo pretorio on line e sul sito Amministrazione Trasparente – sezione Bandi di Concorso, nonché trasmessi alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. vigente. La pubblicazione dell'avviso all'albo pretorio online e sul sito istituzionale dell'Ente assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.

L'ufficio Risorse Umane può adottare ogni utile iniziativa per dare comunicazione della procedura ai dipendenti secondo il metodo convenzionalmente utilizzato e in uso presso l'Ente.

È fatta salva la possibilità dell'Ente di adottare atto motivato di riapertura dei termini per la presentazione delle domande di partecipazione dopo la scadenza dell'avviso originario. Il provvedimento di riapertura dei termini deve essere pubblicato con le medesime modalità

dell'avviso. Restano ferme le domande già presentate, con possibilità di integrazione dei documenti richiesti.

Sezione I – Procedura comparativa ai sensi dell'art. 52 comma1-bis D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i.

Elementi di valutazione e Punteggi

Art. 5 – Elementi di valutazione

Costituiscono elementi di valutazione della procedura comparativa di progressione verticale:

- a) valutazione positiva degli ultimi tre anni di servizio precedente a quello nel quale si svolge la procedura e nella categoria immediatamente inferiore a quella di selezione o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione in relazione ad una delle annualità richieste dall'avviso. Per il personale valutato presso altre amministrazioni, l'ufficio risorse umane provvederà a richiedere all'Ente valutatore le schede di valutazione del triennio considerato e, in caso di diverso sistema di valutazione, provvederà all'armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema in uso presso l'Ente. Il mancato possesso di almeno tre valutazioni comporta l'attribuzione di punteggio pari a zero.
- b) assenza di provvedimenti disciplinari nei due anni anteriori al termine di scadenza per la presentazione della domanda superiore al rimprovero verbale.
- c) il possesso di titoli, competenze professionali e titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione.
- d) il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione.

Art. 6 – Punteggi

Per l'accertamento dell'idoneità dei candidati alla progressione alla categoria superiore, l'avviso di indizione della procedura comparativa deve prevedere l'attribuzione di punteggi per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione, fino al raggiungimento di un totale massimo di punti 100:

- a. **valutazione positiva della performance individuale** conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, nella categoria immediatamente inferiore a quella di selezione, intendendosi per tale quella con punteggio definito dal sistema di valutazione adottato dall'Ente, non inferiore a 70/100, con attribuzione di un punteggio massimo di 30 punti così ripartiti per ciascun anno:

valutazione <i>performance</i>	<i>Punteggio max</i>	annualità		
		n-2	n-1	n
96-100	30	10	10	10
91-95	27	9	9	9
86-90	24	8	8	8
80-85	21	7	7	7
70-79	15	5	5	5
0-69	0	0	0	0

Il mancato possesso di almeno tre schede di valutazione della performance comporta l'attribuzione di punteggio pari a zero.

b. assenza di provvedimenti disciplinari superiore al rimprovero verbale ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni locali, nei due anni anteriori al termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, con attribuzione di un punteggio massimo di 5 punti così ripartiti:

• il dipendente non ha provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero verbale punti 5

• il dipendente ha provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero verbalepunti 0

c. il possesso di titoli, di titoli di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso alla categoria, esperienze e competenze professionali. Per ciascuna delle voci (I, II, III) è attribuito un punteggio come da elenco sottostante, per un totale massimo complessivo di 45 punti:

I. per posti di categoria “D” – massimo punti 20:

❖ punti 10 per il titolo di studio previsto per l'accesso così ripartiti:

- punti 10 per voto pari 110/110 e lode conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 9 per voto da 110/110 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 8 per voto da 100 a 109/110 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 6 per voto da 90 a 99/110 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 4 per voto da 70 a 89/110 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;

❖ punti 2 per dottorato di ricerca (DR), Master di 2° livello (DM 270/2004), Diploma di specializzazione (DS), Master universitario di 1° livello (DM 270/2004), fino ad un massimo di 4 punti;

❖ punti 2,00 per diploma di abilitazione professionale attinente al profilo oggetto di selezione, fino ad un massimo di 2 punti;

❖ punti 2,00 per abilitazione e/o qualificazione nelle competenze digitali e linguistiche, fino ad un massimo di 4 punti.

per posti di categoria “C” – massimo punti 20:

❖ punti 10 per il titolo di studio previsto per l'accesso così ripartiti:

- punti 10 per voto pari a 100/100 e lode (ovvero 60/60 con lode) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 9 per voto pari a 100/100 (ovvero 60/60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 8 per voto da 90 a 99 (o da 54 a 59 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 6 per voto da 80 a 89 (o da 48 a 53 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 4 per voto da 70 a 79/100 (o da 42 a 47 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;

❖ punti 2 per diploma universitario (DU), laurea triennale (L) o laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario (detto punteggio assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale) fino ad un massimo di 4 punti;

❖ punti 2 per diploma di abilitazione professionale attinente al profilo oggetto di selezione, fino ad un massimo di 2 punti;

❖ punti 2,00 per ogni abilitazione e/o qualificazione nelle competenze digitali e

linguistiche, fino ad un massimo di 4 punti.

per posti di categoria “B” – massimo punti 20:

- ❖ punti 10 per il titolo di studio previsto per l’accesso così ripartiti:
 - punti 10 per voto pari Ottimo con lode o 10/10 con lode conseguito nel titolo ulteriore per l’ammissione;
 - punti 9 per voto pari Ottimo o 10/10 conseguito nel titolo ulteriore per l’ammissione;
 - punti 8 per voto pari a Distinto o 9/10 conseguito nel titolo ulteriore per l’ammissione;
 - punti 7 per voto pari a Buono o 8/10 conseguito nel titolo ulteriore per l’ammissione;
 - punti 6 per voto pari a Discreto o 7/10 conseguito nel titolo ulteriore per l’ammissione;
 - punti 5 per voto pari a Sufficiente o 6/10 conseguito nel titolo ulteriore per l’ammissione;
- ❖ punti 2,00 per diploma di qualificazione professionale rilasciato da Istituti statali o Centri di Formazione Professionale riconosciuti, attinente al profilo oggetto di selezione, fino ad un massimo di 6 punti;
- ❖ punti 2,00 per ogni abilitazione e/o qualificazione nelle competenze digitali e linguistiche fino ad un massimo di 4 punti.

II. servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all’art. 1, comma 2, [D. Lgs. n. 165/2001](#), alla data del bando, è attribuito un punteggio massimo di 20 punti:

- punti 2 per ogni anno di servizio di ruolo a tempo determinato e indeterminato fino ad un massimo di punti 20.
- i rapporti di lavoro part time vanno valutati con gli stessi criteri in misura proporzionalmente ridotta.

III. corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti, validamente conclusi con profitto del singolo intervento formativo con esame finale, svolti nell’ultimo quinquennio, con attribuzione di 1,00 punti per corso, fino ad un massimo di punti 5.

d. il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione, formalmente attribuiti negli ultimi 5 anni, non valutati nelle tipologie precedenti. Tale elemento di valutazione consente l’attribuzione di un punteggio come da tabella sottostante, per un totale massimo complessivo di 20 punti:

Incarichi extra istituzionali autorizzati art. 53 D. Lgs. n. 165/2001	2
Membro di commissione di concorso/gara	2
Nomina Responsabile procedimento o responsabile unico del procedimento	2

La stessa attività non potrà essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio.

Sezione II – Procedura concorsuale ai sensi dell'art. 22 comma 15, legge 75/2017

Elementi di valutazione, prove attitudinali e punteggi

Art. 7 – Elementi di valutazione

Costituiscono elementi di valutazione della procedura concorsuale di progressione verticale:

- a) i titoli di servizio: saranno valutati i titoli di servizio prestati alle dipendenze delle PP.AA. di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 165.2001;
- b) il curriculum professionale: formeranno oggetto di valutazione i titoli di studio e aggiornamento, diploma di abilitazioni e titoli di perfezionamento nonché la performance conseguita dal dipendente almeno negli ultimi tre anni di servizio e superamento di precedenti procedure selettive.

Art. 8 - Prove attitudinali

1. Nelle selezioni interne sono effettuate prove volte 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:

-Categoria “B” (sia passaggio a “B1” che passaggio a “B3”):

- a) prova teorico-pratica (svolgimento di una prova teorico – pratica attitudinale, anche mediante test o quiz a risposta multipla e/o libera, o sperimentazione lavorativa i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire, tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi),
- b) colloquio per i profili specialistici/specializzati che richiedono l'accertamento della idoneità professionale;

-Categoria “C”:

- a) prova teorico -pratica (svolgimento di una prova teorico-pratica attitudinale, anche mediante test o quiz a risposta multipla e/o libera, o sperimentazione lavorativa i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi);
- b) colloquio (il cui contenuto sarà determinato con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativo);

-Categoria “D”:

- a) prova teorico -pratica (svolgimento di un elaborato e/o stesura di un provvedimento amministrativo; test o quiz a risposta multipla e/o libera; analisi e/o soluzione di un caso; elaborazione di un programma o di un progetto; elaborati tecnici; illustrazione di procedimenti organizzativi e gestionali; altre prove di analogo contenuto inerenti la categoria e il profilo professionale del posto messo a selezione);
- b) colloquio (il cui contenuto sarà determinato con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi).

Art.9 - Punteggi

Il bando di concorso dovrà prevedere, per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla categoria superiore, l'attribuzione dei seguenti punteggi relativi:

- a) ai titoli: massimo 40 punti come sotto specificati;
- b) alla prova teorico -pratica: massimo 30 punti;
- c) al colloquio: massimo 30 punti.

Il colloquio tende a verificare le conoscenze tecniche e capacità professionali, le competenze relazionali, le attitudini complessivamente espresse dal candidato rispetto alle mansioni proprie del profilo professionale da ricoprire.

Le prove di cui alle lettere b) e c) s'intendono superate solo se il candidato ottiene un punteggio pari o superiore a 21 punti su 30 in ciascuna prova.

L'ammissione al colloquio avviene solo in caso di superamento della prova teorico -pratica.

Il punteggio complessivo del candidato è dato dalla somma dei punteggi conseguito nei titoli, nella prova teorico -pratica e nel colloquio per un massimo di 100.

Punteggio titoli

Il punteggio riservato ai titoli è di massimo 40 punti così suddiviso:

- a) **massimo punti 10 per titoli di servizio:** si attribuiranno punti 2 per ogni anno di servizio prestato alle dipendenze delle PP.AA., di cui all'art.1, comma 2, D.Lgs. n.165.2001 alla data del bando:
- punti 2 per ogni anno di servizio di ruolo a tempo determinato e indeterminato fino ad un massimo di punti 10.
 - i rapporti di lavori part time vanno valutati con gli stessi criteri in misura proporzionalmente ridotta.

b) **massimo punti 30 per curriculum professionale;** in particolare saranno valutati:

b1) **titoli di studio** per l'ammissione (**massimo 10 punti**):

- per posti di categoria "D":

punti 10 per voto pari 110/110 e lode;

punti 9 per voto da 110/110;

punti 8 per voto da 100 a 109/110;

punti 7 per voto da 90 a 99/110;

punti 6 per voto da 70 a 89/110;

punti 0 per voto da fino a 69/110.

- per posti di categoria "C":

punti 10 per voto pari a 100/100 e lode (ovvero 60/60 con lode);

punti 9 per voto pari a 100/100 (ovvero 60/60);

punti 8 per voto da 90 a 99 (ovvero da 54 a 59 su 60);

punti 7 per voto da 80 a 89 (ovvero da 48 a 53 su 60);

punti 6 per voto da 70 a 79/100 (ovvero da 42 a 47 su 60);

punti 0 per voto fino a 69/100 (ovvero fino a 41 su 60).

- per posti di categoria "B":

punti 10 per voto pari Ottimo con lode o 10/10 con lode;

punti 9 per voto pari Ottimo o 10/10;

punti 8 per voto pari a Distinto o 9/10;

punti 7 per voto pari a Buono o 8/10;

punti 6 per voto pari a Discreto o 7/10;

punti 5 per voto pari a Sufficiente o 6/10;
punti 0 per voto fino a Mediocre o 5/10.

b2) **aggiornamento (massimo punti 4):** corsi di formazione /aggiornamento professionale conseguiti negli ultimi cinque anni (punti 0,50 per ogni corso di formazione/aggiornamento attinente alla qualifica professionale, della durata di almeno tre ore, con rilascio di attestato da parte di Ente riconosciuto).

b3) **diploma di abilitazioni professionali e titoli di qualificazione e certificazioni** nelle competenze digitali e linguistiche (**massimo punti 2**): i titoli sono valutati solo se conseguiti presso enti statali, regionali o legalmente riconosciuti punti 0,50 per ogni titolo.

b4) **media della valutazione della performance conseguita dal candidato almeno negli ultimi tre anni di servizio** o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione in relazione ad una delle annualità richieste dall'avviso. La media del triennio deve essere calcolata su tre annualità, altrimenti il parametro assume valore zero per tutti gli anni considerati nel calcolo (**massimo punti 8**):

valutazione <i>performance</i> (<i>media triennio</i>)	punteggio <i>max</i>
91 – 100	8
81 - 90	6
71 – 80	4
60 – 70	2
0 - 59	0

b5) **superamento di precedenti procedure selettive o idoneità:**

- conseguite per posti messi a concorso dall'Ente per lo stesso profilo professionale o equivalente (**massimo punti 4**) punti 2 per ogni idoneità conseguita.
- conseguite anche per posti messi a concorso da altri enti di cui all'art.1, comma 2, D.Lgs. n.165.2001 per lo stesso profilo professionale o equivalente (**massimo punti 2**) punti 0,5 per ogni idoneità conseguita.

Art. 10 – Commissione Esaminatrice

La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente formazione della graduatoria di merito, è effettuata da un'apposita Commissione esaminatrice nominata con atto del Dirigente del Servizio Risorse Umane così costituita:

- un Dirigente o equiparato della stessa Amministrazione o di altro Ente, con funzioni di Presidente;
- due componenti dipendenti della stessa Amministrazione o di altro Ente di provata competenza nelle materie proprie dei profili professionali oggetto di selezione, inquadrati almeno nella categoria D, di cui uno assolve anche alle funzioni di segretario verbalizzante.

Art. 11 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

Il Servizio Risorse Umane provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti, onde verificare il possesso dei requisiti richiesti per accedere alla procedura di selezione e dispone con provvedimento l'ammissione o l'esclusione dei dipendenti che hanno presentato la propria candidatura.

Le domande ammesse vengono trasmesse alla Commissione esaminatrice all'atto dell'insediamento per la valutazione delle candidature ed attribuzione dei punteggi come previsto per le singole procedure.

La Commissione provvede a formare la graduatoria di merito, secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato, e trasmette quindi tutti i verbali relativi alle operazioni selettive al responsabile del procedimento nonché al dirigente o responsabile del servizio personale che approva gli esiti delle operazioni e la graduatoria finale di merito.

Sono dichiarati vincitori i candidati utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti complessivamente disponibili fissati nell'avviso.

A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio e, a parità di anzianità di servizio, il candidato più giovane di età anagrafica.

Le graduatorie avranno validità per l'annualità in corso e saranno utilizzate nella misura e nei limiti di progressione verticale previste nel Piano del Fabbisogno di Personale dell'anno di riferimento.

La graduatoria non consente successivi ed ulteriori utilizzi mediante scorrimento dei dipendenti eventualmente classificatisi nelle posizioni di merito successive, 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 dichiarato vincitore, o di cessazione del dipendente sopravvenuta purché l'evento ricade nel medesimo anno finanziario in cui è intervenuta l'approvazione della deliberazione del piano occupazione.

L'effettuazione delle progressioni mediante accesso alla categoria superiore, comporta la cessazione per dimissioni dalla posizione lavorativa precedentemente rivestita dal lavoratore e la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, a tempo indeterminato, nella categoria superiore.

I soggetti destinatari della procedura di progressione verticale possono, previo consenso, essere esonerati dallo svolgimento del periodo di prova, in conformità a quanto previsto dall'art. 20, comma 2, secondo periodo, del C.C.N.L. 21/05/2018 Funzioni Locali. Nel rispetto della disciplina vigente conserva le giornate di ferie maturate e non fruiti. Conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) che, conseguentemente non confluisce nel fondo risorse decentrate.

Art. 12 – Trattamento economico

Il passaggio alla categoria immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria e avrà decorrenza dalla data di adozione della determina dirigenziale di approvazione della graduatoria.

Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva la differenza retributiva, assorbibile nelle successive progressioni economiche, a titolo di assegno personale.

Art. 13 – Continuità degli istituti contrattuali maturati e non goduti

Al dipendente assunto nella nuova categoria verrà riconosciuta la trasposizione, nonché il godimento, di tutti gli istituti contrattuali che hanno avuto maturazione prima della progressione di carriera e non siano stati fruiti.

Art. 14 – Revoca della Selezione

L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

In ogni caso la revoca della selezione deve essere deliberata dalla Giunta Comunale, essendo una modifica del piano di fabbisogno del personale.

Art. 15 – Applicazione

Il presente regolamento entra in vigore con l'approvazione della Delibera di Giunta.

Esso potrà essere aggiornato e revisionato a seguito di modifiche legislative o contrattuali medio tempore approvate.

Art. 16 – Rinvio

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste dal C.C.N.L. in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni verticali.