



COMUNE
di VIGARANO MAINARDA

PROVINCIA DI FERRARA

COMUNE DI VIGARANO MAINARDA
PROVINCIA DI FERRARA

Regolamento

**per la disciplina delle progressioni verticali ai
sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.lgs. 165/2001
e s.m.i.**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. _____ del _____



ARTICOLO 1 – OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente regolamento, adottato in conformità a quanto disposto dall'art. 52, comma 1-bis del D.lgs. 165/2001, al fine di valorizzare le professionalità interne dei dipendenti del Comune, disciplina le procedure per le selezioni comparative finalizzate alle progressioni tra le categorie, c.d. "progressioni verticali", del sistema di classificazione di cui al CCNL Enti Locali del 31/03/1999, così come modificato dall'art. 12 del CCNL del 21/05/2018;
2. La progressione verticale consiste in un percorso di sviluppo professionale, che prevede il passaggio da una categoria a quella immediatamente superiore;
3. Le procedure per le progressioni verticali, di cui al presente regolamento, sono riservate al personale assunto alle dipendente del Comune di Vigarano Mainarda a tempo indeterminato.

ARTICOLO 2 – PROGRAMMAZIONE DELLE PROGRESSIONI VERTICALI

1. E' facoltà dell'Amministrazione prevedere l'attivazione delle procedure comparative finalizzate alle progressioni verticali, ai sensi dell'art. 52, comma 1 –bis del D.lgs. 165/2001;
2. La previsione di attivare le procedure delle progressioni verticali, di cui al presente regolamento, deve essere contenuta negli atti di programmazione dei fabbisogni di personale: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale o comunque denominato, nel quale dovrà altresì essere indicato il numero di posti destinato alle procedure delle progressioni verticali che comunque non dovrà essere superiore al 50% dei posti complessivi da ricoprirsì mediante accesso dall'esterno nella medesima categoria per la quale si intende attivare la progressione verticale, a prescindere dal fatto che i suddetti posti siano a tempo pieno o a tempo parziale;
3. La progressione verticale, essendo procedura di reclutamento del personale, necessita, all'atto dell'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro, che sia verificato da parte dell'Ente il rispetto dei vincoli normativi, per tempo vigenti, la cui violazione è sanzionata con il divieto di assumere.

ARTICOLO 3 – REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE SELEZIONI COMPARATIVE FINALIZZATE ALLE PROGRESSIONI VERTICALI

1. I requisiti specifici di cui i candidati devono essere in possesso per partecipare alle selezioni comparative finalizzate alle progressioni verticali, oltre a quelli generali previsti per



l'accesso al pubblico impiego, sono individuati dal successivo comma 2. Tutti i requisiti, generali e specifici, di cui i candidati dovranno essere in possesso, ai fini dell'ammissione alle procedure di progressione verticale, dovranno essere esplicitati negli avvisi di selezione;

2. Possono partecipare alle procedure per le selezioni comparative finalizzate alle progressioni verticali, di cui all'art. 52, comma 1-bis del D.lgs. 165/2001, i dipendenti in servizio in possesso, dei seguenti requisiti specifici:
 - a) essere assunto alle dipendenze del Comune di Vigarano Mainarda a **tempo indeterminato**. Il requisito dovrà essere posseduto dal candidato non solo entro il termine di scadenza della presentazione della domanda di partecipazione stabilita nell'avviso ma anche al momento della proposta del contratto individuale di lavoro conseguente all'eventuale esito positivo della selezione. Sono esclusi dalle progressioni verticali i soggetti assunti con qualsiasi altra tipologia di rapporto di lavoro a titolo precario o occasionale o con qualsiasi altra modalità;
 - b) essere inquadrati nella **categoria immediatamente inferiore** a quella cui appartiene il posto da ricoprirsi mediante l'attivazione della procedura di progressione verticale. Per la selezione comparativa inerente alla categoria C, l'inquadramento è nella categoria B, senza distinzione fra B1 giuridico e B3 giuridico;
 - c) essere in possesso del **titolo di studio** richiesto per l'accesso dall'esterno per la categoria e il profilo per i quali è indetta la selezione. I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno nelle diverse categorie sono i seguenti:
 1. **categoria "B"**: scuola dell'obbligo (licenza di scuola media inferiore) oltre a corsi di formazione specialistici, abilitazioni, patenti e qualifiche professionali, se richiesti;
 2. **categoria "C"**: diploma di scuola secondaria superiore (diploma quinquennale);
 3. **categoria "D"**: laurea triennale (L) o di primo livello (nuovo ordinamento);Per alcuni profili, in relazione alla specificità del contenuto in termini di mansioni da compiere e relative competenze tecnico-professionali necessarie, l'avviso di selezione può esplicitare la richiesta del possesso di un determinato titolo di studio e/o la relativa abilitazione professionale. I candidati in possesso di titolo di studio assorbenti quelli utili ai fini della selezione saranno ammessi alla procedura selettiva; in tal caso il titolo di studio posseduto costituirà titolo di studio ritenuto ulteriore e quindi valutabile ai sensi del successivo articolo 8;
 - d) non aver subito **provvedimenti disciplinari** nei due anni anteriori alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda di partecipazione;
 - e) possedere una **anzianità di servizio** minima di tre anni nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione. Verranno valorizzati come anzianità di servizio valvole, ai fini della partecipazione alla selezione, anche:



- i periodi di servizio prestati con contratti individuali di lavoro a tempo indeterminato presso altri enti;

- i periodi di servizio prestati con contratto individuale di lavoro a tempo determinato (no interinale) dal candidato presso il Comune di Vigarano Mainarda, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento richiesti ai fini della selezione;

L'anzianità di servizio richiesta deve essere posseduta entro il termine di presentazione della domanda di partecipazione alla selezione. Trattandosi di procedura volta a valorizzare, nell'interesse dell'Ente, professionalità acquisite nel corso della carriera, l'avviso di selezione può prevedere che l'anzianità di servizio minima richiesta sia stata maturata dal candidato nell'ambito di uno specifico profilo professionale, in quanto ritenuto pertinente rispetto al profilo del posto da coprire;

- f) avere conseguito una **valutazione positiva**, relativa alla performance individuale, negli ultimi tre anni di servizio presso il Comune di Vigarano Mainarda o altro ente in virtù di contratti individuali di lavoro a tempo indeterminato. Verrà altresì valorizzata, ai fini dell'ammissione alla selezione, la valutazione positiva conseguita dal candidato nel corso di rapporti di lavoro a tempo determinato (no interinale) presso il Comune di Vigarano Mainarda, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento richiesti ai fini della selezione. Il triennio di riferimento è quello immediatamente antecedente all'anno nel quale viene indetta la procedura per la selezione comparativa. Si considera **positiva** la valutazione conseguita, per ognuno degli anni considerati, secondo quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente vigente presso l'Ente. Nel caso di dipendenti, aventi diritto a partecipare alla progressione verticale presso il Comune di Vigarano Mainarda, transitati mediante l'istituto della mobilità tra enti, ex art. 30 del D.lgs. 165/2001, le valutazioni della performance individuale, conseguite con sistemi di valutazione differenti saranno adeguatamente riparametrate;

ARTICOLO 4 – FASI DELLA PROCEDURA COMPARATIVA FINALIZZATA ALLA PROGRESSIONE VERTICALE

1. Le progressioni verticali di cui al presente regolamento avvengono tramite procedura selettiva avente natura comparativa articolata nelle seguenti fasi:
 - a) approvazione e pubblicazione dell'avviso di selezione;
 - b) presentazione delle domande e procedimento di ammissione;
 - c) nomina della Commissione Esaminatrice;



-
- d) valutazione dei titoli posseduti come meglio di seguito esplicitati e svolgimento di un colloquio di valutazione finalizzato a verificare e valutare le competenze professionali possedute dagli aspiranti candidati in relazione al posto da ricoprire;
 - e) formazione della graduatoria di merito;
 - f) assunzione in servizio;
2. Sulle controversie inerenti le procedure di progressione verticale la giurisdizione spetta al giudice amministrativo, dato che trattasi di reclutamento e non di gestione di un rapporto di lavoro.

ARTICOLO 5 – APPROVAZIONE E PUBBLICAZIONE DEGLI AVVISI DI SELEZIONE PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

1. Le procedure comparative finalizzate alle progressioni verticali attivate presso il Comune di Vigarano Mainarda si caratterizzano dai seguenti principi: pubblicità, imparzialità, economicità, celerità, oggettività, trasparenza, pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici;
2. Gli avvisi di selezione, predisposti ed approvati dall'Ufficio Personale, sentito il Responsabile del Settore interessato all'assunzione, sono:
 - approvati con determinazione del Responsabile dell'Ufficio Personale;
 - pubblicati per la durata di almeno **quindici (15) giorni** consecutivi all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito internet del Comune di Vigarano Mainarda;
 - resi noti a tutti i dipendenti nonché trasmessi alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL per tempo vigente e alla RSU;
 - depositati in copia presso l'ufficio personale del Comune di Vigarano Mainarda a disposizione di qualsiasi dipendente la richieda;
3. La pubblicazione dell'avviso di selezione all'Albo Pretorio dell'Ente e l'atto di adesione all'avviso stesso da parte del candidato attraverso la sua domanda di partecipazione assolvono al dovere di comunicazione di avvio del procedimento, ai sensi dell'art. 7 della L. n. 241/1990;
4. Gli avvisi conterranno tutte le informazioni utili allo svolgimento delle operazioni di selezione e forniranno ai candidati la piena conoscenza della procedura;
5. In particolare gli avvisi devono indicare:
 - la categoria, il profilo professionale e il trattamento economico annuo lordo dei posti per i quali viene effettuata la selezione;
 - una sintetica descrizione delle principali funzioni connesse alla posizione di lavoro da ricoprire;



-
- i requisiti generali di accesso al pubblico impiego oltre a quelli specifici per l'ammissione dei candidati alla procedura selettiva;
 - il richiamo alle pari opportunità tra uomini e donne, ai sensi del D.lgs. 198/2006;
 - l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del GDPR n. 679/2016;
 - il richiamo al diritto di accesso agli atti della selezione: L. n. 241/1990 e regolamento comunale in materia;
 - ogni altro richiamo normativo e regolamentare ritenuto utile;
 - il termine e le modalità di presentazione della domanda di ammissione;
 - la nomina della Commissione Esaminatrice;
 - il responsabile del procedimento;
 - l'indicazione dei titoli e/o documenti utili per la valutazione ed il punteggio massimo attribuibile agli stessi;
 - il punteggio massimo attribuibile al colloquio di valutazione che potrà svolgersi in presenza o attraverso videoconferenza;
 - l'indicazione dei criteri che danno luogo a precedenza a parità di punteggio;
 - la modalità di formazione della graduatoria di merito;
 - i tempi e modi di assunzione in servizio;
 - i termini e modi di resa delle comunicazioni ai candidati relative alla procedura;
 - il modulo di presentazione della domanda di partecipazione alla selezione comparativa;
 - ogni altro elemento considerato utile in relazione alla specificità del posto da ricoprire;
6. L'eventuale atto di modifica dell'avviso e/o di riapertura dei termini, adeguatamente motivato, viene adottato dopo la scadenza dell'avviso originario. Il provvedimento di modifica dell'avviso e/o 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;
7. E' facoltà dell'Amministrazione revocare in qualunque momento l'avviso per la procedura di progressione verticale qualora l'interesse pubblico lo richieda. In ogni caso la revoca deve essere deliberata dalla Giunta Comunale, costituendo una modifica del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale a cui farà seguito l'adozione di apposita Determinazione di presa d'atto della revoca disposta dalla Giunta Comunale, da parte del Responsabile dell'Ufficio Personale;
8. Dell'avvenuta revoca dell'avviso per la procedura di progressione verticale dovrà essere data informazione alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL per tempo vigente, alla RSU ed agli spiranti candidati.

ARTICOLO 6 - AMMISSIONE O ESCLUSIONE DEI CANDIDATI



1. Il Responsabile dell'Ufficio Personale del Comune di Vigarano Mainarda, decorso il termine di presentazione delle domande di partecipazione, mediante esame istruttorio delle domande di partecipazione regolarmente presentate entro i termini fissati dall'avviso di selezione, effettuerà la verifica del possesso dei requisiti e dell'osservanza delle condizioni prescritte dalla legge, dal presente regolamento e dall'avviso da parte dei candidati;
2. Completata l'istruttoria di cui sopra il Responsabile dell'Ufficio Personale, determinerà l'ammissione, l'ammissione con riserva o l'esclusione dei candidati dalla procedura selettiva;
3. Il Responsabile dell'Ufficio Personale, comunicherà, quindi:
 - l'esclusione dalla selezione ai candidati non ammessi indicandone i motivi;
 - l'ammissione con riserva dei candidati indicandone i motivi e gli eventuali termini di presentazione della documentazione ritenuta necessaria ai fini della regolarizzazione della posizione.

ARTICOLO 7 - COMMISSIONE ESAMINATRICE

1. La Commissione Esaminatrice, nominata con determinazione del Responsabile dell'Ufficio Personale, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione, è il soggetto che effettuerà la valutazione comparativa degli aspiranti candidati alla procedura di progressione verticale;
2. La Commissione Esaminatrice è composta da un Presidente oltre due componenti di norma dipendenti dell'Ente o di altre pubbliche amministrazioni di categoria giuridica almeno pari a quella oggetto della procedura. Le funzioni di segretario verbalizzante sono svolte da uno dei due componenti o alternativamente da un dipendente appartenente alla categoria non inferiore alla C.
3. La Commissione Esaminatrice deve soddisfare i requisiti previsti dalla legge in materia di nomina e composizione, da accertarsi in sede di insediamento mediante apposite dichiarazioni sottoscritte da parte di tutti i componenti;
4. La Commissione Esaminatrice, quale organo collegiale perfetto, opera con la contestuale presenza di tutti i suoi componenti ed assume le proprie determinazioni mediante la sottoscrizione di verbali, datati e numerati, redatti a cura del segretario verbalizzante;
5. Qualora durante la seduta di insediamento o successivamente si riscontrino situazioni di incompatibilità sopravvenute la seduta della Commissione Esaminatrice è immediatamente sospesa con rinvio degli atti al Responsabile dell'Ufficio Personale per la sostituzione del o dei componenti incompatibili;



6. Il Responsabile dell'Ufficio Personale deve mettere a disposizione della Commissione tutta la documentazione relativa alla procedura di selezione finalizzata alla progressione verticale, comprese le domande di partecipazione dei candidati complete di tutti i documenti allegati;
7. Il componente della Commissione Esaminatrice che, per assenza, non consenta lo svolgimento di n. 2 sedute, decade automaticamente dall'incarico e verrà sostituito a cura del Responsabile dell'Ufficio Personale;
8. Al termine dei lavori di competenza, la Commissione Esaminatrice deve trasmettere al Responsabile dell'Ufficio Personale tutta la documentazione inerente le attività espletate ai fini della procedura di selezione comparativa per le successive attività di competenza.

ARTICOLO 8 – PROCEDURA COMPARATIVA PER LA PROGRESSIONE VERTICALE

1. Attraverso la procedura comparativa si intende valutare per ciascun candidato partecipante:
 - a) la **performance individuale** nel triennio antecedente all'anno di attivazione della selezione, alle condizioni definite al precedente articolo 3, comma 2 lett. f);
 - b) il possesso di **titoli di studio** ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, come declinati per ciascuna categoria all'articolo 3, comma 2 lett. c);
 - c) il possesso di **titoli professionali** ulteriori rispetto quello eventualmente richiesto per l'accesso dall'esterno, come declinati per ciascuna categoria all'articolo 3, comma 2 lett. c);
 - d) il **numero e la tipologia di incarichi rivestiti** in riferimento al ruolo da ricoprire, prestati dal candidato sia all'interno dell'Ente che all'esterno in virtù di rapporti di lavoro valevoli ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, come definita all'articolo 3, comma 2 lett. e);
 - e) le **competenze professionali** maturate dal candidato connesse al profilo professionale pertinente al posto da ricoprirsi mediante la procedura di progressione verticale, da accertarsi mediante l'espletamento di un colloquio di valutazione, come meglio indicato al successivo comma 2;
2. il punteggio massimo complessivo dato dalla somma delle valutazioni di cui ai punti a), b), c), d) ed e) del comma 1 è pari a: **60 punti** come di seguito declinati:

a) - PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il punteggio massimo riservato alla valutazione della performance individuale - punto a) del comma 1, considerata come media delle valutazioni del triennio antecedente all'anno di attivazione della selezione è di **16 punti**, ripartiti come segue:

- valutazione media tra il 56% e il 74,99% della valutazione massima conseguibile rispetto al sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente per tempo vigente presso l'Ente = 0 punti;



-
- valutazione media tra il 75% e il 79,99% della valutazione massima conseguibile rispetto al sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente per tempo vigente presso l'Ente = 2 punti;
 - valutazione media tra l'80% e l'84,99% della valutazione massima conseguibile rispetto al sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente per tempo vigente presso l'Ente = 4 punti;
 - valutazione media tra 85% e 89,99% della valutazione massima conseguibile rispetto al sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente per tempo vigente presso l'Ente = 7 punti;
 - valutazione media tra 90% e 94,99% della valutazione massima conseguibile rispetto al sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente per tempo vigente presso l'Ente: 10 punti;
 - valutazione media tra 95% e 97,99% della valutazione massima conseguibile rispetto al sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente per tempo vigente presso l'Ente: = 13 punti;
 - valutazione media tra 98% e 100% della valutazione massima conseguibile rispetto al sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente per tempo vigente presso l'Ente: = 16 punti;

b) - TITOLI DI STUDIO

Il punteggio massimo riservato alla valutazione degli ulteriori titoli di studio rispetto a quello richiesto per l'accesso dall'esterno – punto b) del comma 1, è di **10 punti**. In relazione a quanto definito all'articolo 3, comma 2 lett. c), saranno valutati per ciascuna categoria i seguenti titoli di studio:

PER POSTI DI CATEGORIA B:

- fino a **3 punti** per il voto del diploma (quinquennale) di scuola secondaria superiore, attinente al profilo di destinazione, se specificato nell'avviso, ripartiti come segue:
 - voto diploma da 60 a 69 su 100 (vecchio diploma da 36 a 41 su 60): punti 1;
 - voto diploma da 70 a 79 su 100 (vecchio diploma da 42 a 47 su 60): punti 1,5;
 - voto diploma da 80 a 89 su 100 (vecchio diploma da 48 a 53 su 60): punti 2;
 - voto diploma da 90 a 99 su 100 (vecchio diploma da 54 a 59 su 60): punti 2,5;
 - voto diploma pari a 100 su 100 (vecchio diploma 60 su 60): **punti 3**;

in caso di pluralità di diplomi si valuterà quello conseguito dal candidato con maggior punteggio.



-
- fino a **3 punti**: per il voto di laurea triennale se posseduta, in alternativa, per il voto relativo alla tipologia di laurea posseduta dal candidato, attinente al profilo di destinazione, se specificato nell'avviso, ripartiti come segue:
 - voto di laurea da 66/110 a 76/110 o equivalente: punti 1;
 - voto di laurea da 77/110 a 87/110 o equivalente: punti 1,5;
 - voto di laurea da 88/110 a 98/110 o equivalente: punti 2;
 - voto di laurea da 99/110 a 109/110 o equivalente: punti 2,5;
 - voto di laurea pari a 110/110 o equivalente: **punti 3**;

in caso di pluralità di lauree si valuterà la laurea conseguita dal candidato con maggior punteggio.

- **1 punti** per: il diploma di laurea (DL – vecchio ordinamento) e la laurea magistrale o specialistica a ciclo unico (LM o LS), la laurea magistrale o specialistica che siano il proseguimento della laurea triennale posseduta dal candidato, in ogni caso attinenti al profilo di destinazione, se specificato nell'avviso. Il punteggio assegnato è indipendente dal voto conseguito.
- **2 punti** per: Master universitari, specializzazioni universitarie, dottorati, in ogni caso attinenti al profilo di destinazione, se specificato nell'avviso;
- **0,10 punti** per ogni laurea ulteriore rispetto a quelle già valutate con i criteri sopra indicati. Il numero massimo di lauree ulteriormente valutabili è pari a 10. Il punteggio assegnato è indipendente dal voto conseguito.

PER POSTI DI CATEGORIA C:

- fino a **6 punti**: per il voto di laurea triennale se posseduta, in alternativa, per il voto relativo alla tipologia di laurea posseduta dal candidato, attinente al profilo di destinazione, se specificato nell'avviso, ripartiti come segue:
 - voto di laurea da 66/110 a 76/110 o equivalente: punti 2;
 - voto di laurea da 77/110 a 87/110 o equivalente: punti 3;
 - voto di laurea da 88/110 a 98/110 o equivalente: punti 4;
 - voto di laurea da 99/110 a 109/110 o equivalente: punti 5;
 - voto di laurea pari a 110/110 o equivalente: **punti 6**;

in caso di pluralità di lauree si valuterà la laurea conseguita dal candidato con maggior punteggio.

- **1 punti** per: il diploma di laurea (DL – vecchio ordinamento) e la laurea magistrale o specialistica a ciclo unico (LM o LS), la laurea magistrale o specialistica che siano il proseguimento della laurea triennale posseduta dal candidato, in ogni caso attinenti al



profilo di destinazione, se specificato nell'avviso. Il punteggio assegnato è indipendente dal voto conseguito.

- **2 punti** per: Master universitari, specializzazioni universitarie, dottorati, in ogni caso attinenti al profilo di destinazione, se specificato nell'avviso;
- **0,10 punti** per ogni laurea ulteriore rispetto a quelle già valutate con i criteri sopra indicati. Il numero massimo di lauree ulteriormente valutabili è pari a 10. Il punteggio assegnato è indipendente dal voto conseguito.

PER POSTI DI CATEGORIA D:

- fino a **7 punti** per il voto di laurea, intesa come: diploma di laurea (DL – vecchio ordinamento), laurea magistrale o specialistica a ciclo unico (LM o LS) e laurea magistrale o specialistica che siano il proseguimento della laurea triennale posseduta dal candidato ai fini dell'accesso alla selezione, attinente al profilo di destinazione, se specificato nell'avviso, ripartiti come segue:
 - voto di laurea da 66/110 a 76/110 o equivalente: punti 3;
 - voto di laurea da 77/110 a 87/110 o equivalente: punti 4;
 - voto di laurea da 88/110 a 98/110 o equivalente: punti 5;
 - voto di laurea da 99/110 a 109/110 o equivalente: punti 6;
 - voto di laurea pari a 110/110 o equivalente: **punti 7**;in caso di pluralità di lauree si valuterà la laurea conseguita dal candidato con maggior punteggio.
- **2 punti** per: Master universitari, specializzazioni universitarie, dottorati in ogni caso attinenti al profilo di destinazione, se specificato nell'avviso;
- **0,10 punti** per ogni laurea ulteriore rispetto a quelle già valutate con i criteri sopra indicati. Il numero massimo di lauree ulteriormente valutabili è pari a 10. Il punteggio assegnato è indipendente dal voto conseguito.

c) - TITOLI PROFESSIONALI

Il punteggio massimo riservato alla valutazione dei titoli professionali, esclusivamente attinenti al posto da ricoprire ed ulteriori rispetto a quello eventualmente richiesto ai fini della partecipazione – punto c) del comma 1, è di **3 punti**.

Per titoli professionali valutabili si intendono:

PER POSTI DI CATEGORIA B:

- Corsi di formazione specialistici – **punti 1**;
- Qualifiche professionali - **punti 1**;



-
- Abilitazioni all'esercizio di professioni regolamentate – **punti 1**;
 - Patenti – **punti 1**;

Punteggio assegnato per ogni corso, qualifica, abilitazione o patente.

Il punteggio massimo conseguibile in relazione ai titoli professionali posseduti sarà al massimo di 3 punti pertanto saranno valutati al massimo n. 3 titoli professionali tra quelli sopra indicati.

PER POSTI DI CATEGORIA C e D:

- Abilitazioni all'esercizio delle professioni regolamentate – **punti 3**.

Punteggio assegnato per ogni corso, qualifica o abilitazione.

Il punteggio massimo conseguibile in relazione ai titoli professionali posseduti sarà al massimo di 3 punti pertanto saranno valutati al massimo n. 3 abilitazioni.

d) - NUMERO E LA TIPOLOGIA DI INCARICHI RIVESTITI

Il punteggio massimo riservato alla valutazione del numero e tipologia di incarichi rivestiti – punto d) del comma 1, è di **4 punti**. Saranno valutate esclusivamente le seguenti tipologie di incarichi purché di rilevanza rispetto al posto da ricoprire, prestati dal candidato sia all'interno dell'Ente che all'esterno in virtù di rapporti di lavoro valevoli ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, come definita all'articolo 3, comma 2 lett. e):

- **INCARICHI DI SPECIFICA RESPONSABILITA'**, conferiti ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL del 21/05/2018 – **punti 1**;
- **INCARICHI DI FUNZIONE**, conferiti al personale esclusivamente addetto al Servizio di Polizia Locale, conferiti ai sensi dell'art. 56-sexies del CCNL del 21/05/2018 – **punti 1**;
- **INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**, conferiti ai sensi degli artt. 13 e seguenti del CCNL del 21/05/2018 – **punti 3**;

Il punteggio massimo conseguibile in relazione agli incarichi rivestiti sarà al massimo di 4 punti pertanto saranno valutati al massimo n. 4 incarichi.

Saranno valutati gli incarichi come sopra indicato:

- qualora il periodo di svolgimento reso sia **pari o superiore a 6 mesi** alla data di scadenza del termine fissato per la presentazione della domanda di partecipazione, a prescindere dal fatto che l'incarico sia stato svolto a tempo pieno o a tempo parziale;
- qualora svolti nei **10 anni precedenti** all'anno di attivazione della procedura di selezione.

Gli incarichi già valutati ai fini di una progressione verticale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

e) - COMPETENZE PROFESSIONALI

Il punteggio massimo riservato alle competenze professionali maturate dai candidati – punto e) comma 1, è di **27 punti**.



Il possesso, da parte dei candidati, delle competenze professionali connesse al posto da ricoprire saranno valutate mediante colloquio di valutazione da tenersi con la Commissione Esaminatrice di cui al precedente articolo del presente regolamento.

Il colloquio dovrà avere ad oggetto le tematiche attinenti le attività da svolgersi presso il Settore/Servizio di destinazione e sarà teso a verificare le peculiarità professionali dei candidati anche con riferimento all'aspetto motivazionale.

Compete alla Commissione Esaminatrice predeterminare, all'atto dell'insediamento, i criteri di valutazione del colloquio in relazione alla specificità del posto da ricoprire, tenendo conto dei seguenti aspetti:

- esperienza professionale specifica maturata in relazione alle mansioni da ricoprire e agli ambiti delle attività di destinazione;
 - grado di preparazione specifica in relazione alle tematiche della posizione di lavoro;
 - grado di capacità di collaborare con i colleghi; grado di autonomia nell'esercizio del lavoro;
 - capacità di analizzare, affrontare e risolvere situazioni problematiche;
 - motivazione allo svolgimento delle mansioni specifiche del posto da ricoprire;
3. Il voto minimo che il candidato dovrà complessivamente conseguire nella valutazione delle competenze professionali (colloquio di valutazione) ai fini del giudizio di idoneità in relazione al posto da ricoprire è pari a: **19/27**. Il candidato che consegue un punteggio inferiore a punti 19 nella valutazione delle competenze professionali (colloquio di valutazione) non sarà considerato idoneo in relazione al posto da ricoprire mediante la procedura di progressione verticale e pertanto non sarà inserito nella graduatoria finale di merito;
4. Si provvederà all'espletamento della procedura comparativa anche in presenza di un solo candidato purché in possesso dei requisiti previsti per l'ammissione;
5. In presenza di più candidati che abbiano conseguito il medesimo punteggio complessivo negli ambiti valutativi sopra indicati, ai fini dell'individuazione degli aventi diritto rispetto al numero dei posti messi a disposizione per ciascuna procedura comparativa di progressione verticale si applicheranno i seguenti criteri di precedenza:
- **1° criterio di precedenza:** a parità di punti precede il candidato con la maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato resa nella categoria immediatamente precedente a quella oggetto di selezione;
 - **2° criterio di precedenza:** in caso di parità di anzianità di servizio come sopra indicata precede il candidato più giovane di età anagrafica.

ARTICOLO 9 – FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA DI MERITO



1. Ad esito della procedura comparativa svolta la Commissione Esaminatrice stilerà apposita graduatoria di merito in relazione al posto da ricoprire mediante la procedura di progressione verticale;
2. La graduatoria di merito elencherà i nominativi dei candidati ritenuti idonei in ordine al punteggio complessivamente raggiunto, tenendo conto delle eventuali precedenze, in ordine decrescente;
3. La graduatoria di merito sopra indicata sarà poi comunicata all'Ufficio Personale per gli adempimenti di competenza;
4. Il Responsabile dell'Ufficio Personale, procederà, conseguentemente alla trasmissione delle comunicazioni ricevute dalla Commissione Esaminatrice alla presa d'atto delle stesse mediante adozione di competente Determinazione che sarà poi pubblicata;
 - all'Albo Pretorio del Comune di Vigarano Mainarda, dalla cui data di pubblicazione decorreranno i termini per eventuali impugnative;
 - sul sito istituzionale del Comune di Vigarano Mainarda;
5. La graduatoria è utilizzabile esclusivamente per la copertura dei posti messi a selezione mediante procedura di progressione verticale così come esplicitati nell'ambito del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale o comunque denominato;
6. L'eventuale scorrimento della graduatoria di merito degli idonei, da parte del Comune di Vigarano Mainarda, potrà essere effettuato solamente nell'eventualità che il o i vincitori non accettino l'assunzione in servizio a fronte di specifica proposta assunzionale o il posto si renda nuovamente vacante successivamente entro i 2 anni dall'approvazione della graduatoria di merito;

ARTICOLO 10 – ASSUNZIONE IN SERVIZIO

1. Il Settore Personale procederà, ad esito della pubblicazione della graduatoria di merito, a formulare espressa proposta di assunzione in servizio ai candidati vincitori della selezione rispetto al numero di posti da ricoprire, definendo la decorrenza della data di assunzione, sentito il Responsabile del Settore di destinazione e tenuto conto della programmazione del fabbisogno di personale da cui si è originata la procedura di progressione verticale;
2. Si procederà all'assunzione anche in presenza di un solo candidato purché ritenuto idoneo alla copertura del posto;
3. Il vincitore della procedura comparativa finalizzata alla progressione verticale ha l'onere di recedere espressamente dal precedente rapporto di lavoro e di stipulare un nuovo contratto individuale di lavoro nella nuova categoria. Il recesso dal precedente rapporto di lavoro può essere contestuale alla stipulazione del nuovo contratto di lavoro;



4. Fino alla sottoscrizione del nuovo contratto individuale di lavoro non decorre il nuovo trattamento giuridico ed economico spettante al vincitore della selezione;
5. Il contratto individuale di lavoro può anche essere stipulato con un termine iniziale successivo alla data della stipula, in tal caso il nuovo trattamento giuridico ed economico spettante al vincitore della selezione decorrerà dalla data di inizio del nuovo rapporto di lavoro e non dalla data di stipula del contratto individuale di lavoro;
6. Per addivenire ad una rapida conclusione delle procedure di progressione verticale e quindi garantire una tempestiva soddisfazione del fabbisogno di personale del Comune, l'Ente nel proprio interesse, rinuncia al preavviso di dimissioni ed alla relativa indennità sostitutiva da parte dei vincitori di progressioni verticali;
7. I giorni di ferie e di ex festività soppresse maturati nel precedente rapporto di lavoro devono essere esauriti da parte del vincitore nel corso di tale rapporto prima dell'inizio del nuovo rapporto di lavoro: non potranno essere trasferiti giorni di ferie e di ex festività soppresse al nuovo rapporto di lavoro così come eventuali residui di ferie o ex festività soppresse non potranno essere liquidate;
8. La disciplina contenuta nel precedente comma, trova applicazione per quanto compatibile anche per le altre posizioni giuridiche soggettive che trovano fondamento nel rapporto di lavoro che viene chiuso;
9. Il personale riclassificato nella categoria immediatamente superiore, a seguito delle procedure comparative di cui al presente regolamento, non è soggetto al periodo di prova, salvo che non sia richiesto espressamente dal candidato. Per i casi in cui l'esonero dal periodo di prova non opera il vincitore della progressione verticale beneficia della conservazione del posto nella categoria di provenienza per il tempo della prova nella nuova categoria e rientrerà nella categoria precedente nel caso di mancato superamento della prova nella nuova categoria (per recesso dell'ente o del dipendente stesso);
10. Il trattamento economico spettante al vincitore di selezione mediante progressione verticale è unicamente quello previsto dai CCNL per tempo vigenti per la prima posizione economica della categoria di assegnazione e per le mansioni e responsabilità che saranno assegnate allo stesso in coerenza con il nuovo profilo;
11. Il vincitore non ha più titolo per percepire emolumenti che si fondino su mansioni e responsabilità riconducibili al profilo precedente;
12. Unicamente, nel caso in cui il vincitore provenisse da una posizione economica il cui tabellare è di importo superiore rispetto a quello previsto per il posto da coprire, lo stesso beneficerà di un assegno personale, riassorbibile in caso di progressione orizzontale, nella misura della differenza tra i due tabellari;

ARTICOLO 11 – ULTERIORI DISPOSIZIONI E RINVII



1. Il presente regolamento sostituisce ogni altra regolamentazione in materia precedentemente adottata presso il Comune di Vigarano Mainarda, con esso in contrasto;
2. Le procedure di progressione verticale che saranno attivate presso l'Ente in virtù del presente regolamento non vincolano in alcun modo l'Amministrazione Comunale e non fanno sorgere a favore dei partecipanti alcun diritto incondizionato alla progressione verticale. Il Comune di Vigarano Mainarda si riserva a suo insindacabile giudizio la facoltà di non dare seguito alla procedura di progressione verticale eventualmente avviata anche in relazione a vincoli assuntivi, legislativi, finanziari e di Bilancio. Le assunzioni mediante progressione verticale di cui al presente regolamento restano inoltre subordinate alla normativa vigente al momento dell'assunzione stessa, alle circolari interpretative ed alle disposizioni che dovessero pervenire o essere emanate da parte degli organi competenti in materia, nel caso disponessero l'impossibilità da parte dell'Ente di procedere all'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro;
3. Per quanto non specificamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle disposizioni contenute nelle leggi, nei CCNL vigenti, nel D.lgs. 165/2001 e s.m.i., nei regolamenti in vigore presso l'Ente;

ARTICOLO 12 – ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento entra in vigore ad avvenuta esecutività della delibera di Giunta Comunale che ne approva il contenuto.