



COMUNE DI ZERO BRANCO

PROVINCIA DI TREVISO

REGOLAMENTO SULLE PROCEDURE COMPARATIVE PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

(IN ATTUAZIONE DELL'ART. 13 , COMMA 6 e ss. Del CCNL del 16/11/2022)

(Approvato con deliberazione della Giunta n. 125 del 19.06.2023)

INDICE

ART. 1 – Disposizioni Generali

ART. 2 – Procedura comparativa per le progressioni verticali

ART. 3 – Requisiti per la partecipazione ART. 4 – Bandi di selezione

ART. 5 – Espletamento procedura comparativa per progressione verticale

ART. 6 – Graduatoria

ART. 7 – Rinvio

ART. 1 - DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure comparative per le progressioni tra aree diverse del personale dipendente del Comune di Zero Branco, in attuazione dell'art. 13 comma 6 e ss. Del CCNL del 16.11.2022 e per la validità del periodo transitorio previsto da detta norma contrattuale.
2. Il sistema di progressione verticale si basa su una verifica delle competenze e delle capacità ritenute necessarie per svolgere le attività di una diversa qualifica professionale, corrispondente all'inquadramento nell'area immediatamente superiore.
3. La progressione verticale consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo dell'Amministrazione, nel limite dell'ammontare dello 0.55% del monte salari riferito all'esercizio 2018.
4. È facoltà dell'Amministrazione, in sede di programmazione triennale del fabbisogno del personale, attivare le procedure selettive per le progressioni verticali nei limiti di cui sopra.
5. Ai fini del presente Regolamento laddove sia indicato "Categoria D" è da intendersi: "Area Funzionari" e "Categoria C" è da intendersi: "Area degli Istruttori"

ART. 2 - PROCEDURA COMPARATIVA PER PROGRESSIONE VERTICALE

1. Ai sensi dell'art. 13 del CCNL 16/11/22, le progressioni fra le aree, negli enti locali, avvengono tramite procedura comparativa basata su:
 - a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
 - b) titolo di studio;
 - c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

ART. 3 - REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE

1. Le procedure per la progressione verticale sono interamente riservate al personale interno entro i termini, condizioni e modalità stabiliti dalla normativa vigente *ratione temporis*.
2. Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale assunto dal Comune di Zero Branco o ceduto a quest'ultimo attraverso procedure di mobilità, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, destinatario del CCNL del comparto Funzioni locali, escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o di prestazione di opera di diversa natura, costituito a titolo precario o occasionale o con qualsiasi altra modalità.
3. Le procedure sono rivolte ai dipendenti in possesso dei requisiti previsti dalla Tabella Callegata al CCNL del 16/10/22 a cui si rimanda

ART. 4 - BANDI DI SELEZIONE

1. La disponibilità dei posti in organico da ricoprire attraverso progressione verticale è resa pubblica tramite apposito avviso da pubblicarsi all'Albo pretorio *on-line* e sul sito internet dell'Ente per almeno quindici giorni consecutivi.
2. La procedura comparativa è indetta dal Responsabile del Settore Risorse Umane e l'avviso deve indicare:
 - a. il profilo professionale da ricercare, specificando le caratteristiche della posizione di lavoro e delle competenze richieste;
 - b. l'ambito organizzativo di assegnazione;
 - c. gli eventuali requisiti specifici richiesti per il posto messo a selezione;
 - d. modalità e tempi di presentazione della domanda;
 - e. gli elementi da valutare, per la procedura comparativa ex art. 13 del CCNL 16/12/22.

ART. 5 - ESPLETAMENTO PROCEDURA COMPARATIVA PER PROGRESSIONE VERTICALE

1. La procedura comparativa per progressione verticale si compone delle seguenti fasi:
 - a. esame delle domande pervenute e valutazione dell'ammissibilità dei candidati in relazione al possesso dei requisiti richiesti dall'avviso;
 - b. selezione attraverso valutazione degli elementi di cui all'art. 13 del CCNL 16/12/2252, secondo i punteggi specificati nel presente Regolamento;
 - c. formazione della graduatoria finale.
2. Le prove selettive, essendo finalizzate alla valutazione di competenze di candidati già inseriti nello stesso Comune di Zero Branco, sono svolte con una modalità semplificata rispetto a quanto previsto per la selezione dall'esterno con un taglio prettamente esperienziale.
3. Per l'accertamento dell'idoneità dei candidati alla progressione alla categoria, 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 possibile di punti 80**:
 - a. Valutazione conseguita nel titolo di studio minimo richiesto dalla Tabella "C" (Diploma di Scuola media superiore o Laurea), per un punteggio **massimo di punti 20**, come di seguito indicato:

i. per posti di categoria "D" e "C" – massimo punti 20:

Punti Assegnati	Valutazione conseguita nel titolo utile per l'ammissione o altri titoli conseguiti
7	100/100 (ovvero 60/60)
6	Da 90 a 99 (o da 54 a 59 su 60)
5	da 80 a 89 (o da 48 a 53 su 60)
4	da 70 a 79/100 (o da 42 a 47 su 60)
2	per diploma universitario (DU)
3	per laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato
4	per 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)
1,50	per dottorato di ricerca (DR), fino a un massimo di 3 punti
1	per ogni seconda laurea o Master di 2° livello (DM 270/2004), fino a un massimo di 3 punti
0,5	per ogni Master universitario di 1° livello (DM 270/2004), fino ad un massimo di 2 punti
1	per ogni Diploma di Specializzazione (DS), fino ad un massimo di 3 punti
1,5	per ogni abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione, fino ad un massimo di 3 punti

- b) servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, anche a tempo determinato, eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione: punti 2 per ogni anno di servizio prestato nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione ovvero in altra categoria superiore, fino ad un **massimo di punti 40**. Si considera anno di servizio il periodo di 12 mesi

anchenoncontinuativi;

- corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti, validamente conclusi con certificato di formazione del singolo intervento formativo, svolti nell'ultimo quinquennio, con attribuzione di 1 punto per corso, fino ad un **massimo di punti 10**;
- superamento di concorsi a tempo indeterminato e/o selezioni a tempo determinato ex art. 110 TUEL, anche presso altri Enti di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, per la stessa categoria oggetto della selezione ovvero per altra categoria superiore: 0,5 punti per ciascuna idoneità, fino ad un **massimo di 2 punti**;
- 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 8 punti**;
- Art. 70 *quinquies* C.C.N.L. / Ex Art. 17 (attribuzione di specifiche responsabilità) 1 punto per anno .

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

5. La fase comparativa è svolta da una Commissione esaminatrice composta di n. 3 membri, dei quali 1 almeno sia di qualifica dirigenziale e gli altri che comunque rivestano qualifiche di Responsabili di Area delle PP.OO. con il supporto di un dipendente appartenente alla struttura competente in materia di personale che svolge anche la funzione di segretario.

ART. 6 - GRADUATORIA

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato nelle procedure comparative con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il candidato con maggiore anzianità di servizio, e a parità di anzianità di servizio, per il più giovane di età anagrafica.
2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie.
3. Le graduatorie e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del Responsabile del Settore Risorse Umane e vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.
4. Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nella categoria immediatamente superiore (posizione economica iniziale) o profilo dirigenziale, previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione.
5. I vincitori sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dal CCNL del comparto Funzioni locali vigente.

ART. 7 - RINVIO

Per quanto non disciplinato nel presente Regolamento si fa rinvio alle norme in materia di procedure concorsuali contenute nel vigente Regolamento dell'Ente.