



COMUNE DI GALLIATE
Provincia di Novara

addendum

(in applicazione delle disposizioni del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 e in attuazione dell'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021)

Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure per le progressioni tra aree diverse, d'ora in avanti denominate "progressioni verticali", in applicazione delle specifiche disposizioni contenute nel C.C.N.L. Funzioni Locali 16/11/2022 e 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.

Le aree sono quelle indicate all'art. 12 del C.C.N.L. 16/11/2022.

Le progressioni verticali consistono in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo del Comune di Galliate, e consentono il passaggio dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore attraverso un'apposita procedura di selezione, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

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.

Il Comune prevede di avviare le procedure per le progressioni verticali nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione all'interno della sottosezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale".

Possono partecipare alle procedure di progressione verticale esclusivamente i dipendenti di ruolo del Comune di Galliate, assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio presso l'Ente al momento della scadenza del termine stabilito per la presentazione delle domande ed appartenenti all'area immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione, in possesso dei seguenti requisiti:

- anzianità minima di 36 mesi con contratto di lavoro a tempo indeterminato presso il Comune di Galliate, nell'area immediatamente inferiore;
- assenza di provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio antecedente il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione;
- possesso di tutti i requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno al posto oggetto di selezione;
- valutazione positiva negli ultimi tre anni di servizio precedenti la procedura (nel caso il dipendente abbia riportato una valutazione negativa, anche solo in uno degli anni del triennio in esame, deve essere escluso dalla partecipazione alla procedura).

I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno richiesti per la partecipazione alle procedure di progressione verticale sono i seguenti:

- : diploma di scuola secondaria di secondo grado di durata quinquennale (o quadriennale se previsto per il profilo di riferimento);
- : Diploma di Laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, Laurea triennale (L), Laurea Specialistica (LS) o Laurea Magistrale (LM) e, se richiesta, eventuale abilitazione professionale.

I titoli di studio verranno specificamente individuati dal singolo avviso di selezione per ciascun profilo oggetto di procedura comparativa.

Per alcuni particolari profili, in relazione alla specificità del contenuto in termini di mansioni e relative competenze tecnico-professionali, potrà essere richiesto il possesso di un determinato titolo di studio

universitario, anche di II livello e/o la relativa abilitazione professionale, così come definito nell'apposito bando di selezione.

I requisiti richiesti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione alla procedura.

Il procedimento di selezione si articola nelle seguenti fasi:

- a) approvazione e pubblicazione dell'avviso di selezione, nel quale viene specificata la data di decorrenza della progressione verticale;
- b) presentazione delle domande di partecipazione e procedimento di ammissione;
- c) nomina della commissione esaminatrice;
- d) valutazione dei titoli e svolgimento dei colloqui;
- e) formazione della graduatoria;
- f) attribuzione della progressione verticale.

La selezione è indetta con avviso di selezione, predisposto dall'Ufficio Personale.

L'avviso di selezione è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente almeno per 15 giorni e diffuso tra i dipendenti.

Il bando dovrà prevedere l'obbligatorietà della presentazione del curriculum vitae del candidato, nel quale dovrà essere presente un'apposita sezione in cui dovranno essere riportate, ai fini della loro valutazione, le competenze professionali acquisite nel contesto lavorativo. Il bando dovrà prevedere in modo specifico quale documentazione dovrà essere prodotta dai candidati con la domanda di partecipazione.

L'eventuale atto di riapertura dei termini, adeguatamente motivato, è adottato dopo la scadenza del bando originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande. Il provvedimento è pubblicato con le stesse modalità del bando precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.

Per l'accertamento dell'idoneità dei candidati alla progressione all'Area 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 possibile di _____ :

1) Valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, intendendosi per tale quella con punteggio definito dal sistema di valutazione, con attribuzione di un punteggio massimo di _____ , operando una media aritmetica dei punteggi attribuiti nell'arco dell'ultimo triennio secondo la seguente tabella:

<i>Fascia di valutazione</i>	<i>Valutazione /30</i>	<i>Punteggio</i>
Fascia 4	28,00-30,00	35
Fascia 3	26,00-27,99	25
	24,00-25,99	15
	22,00-23,99	0

2) Assenza di procedimenti disciplinari;

3) Possesso di titoli, competenze professionali e titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'Area dall'esterno, attinenti al profilo oggetto di selezione, con attribuzione di un punteggio come di seguito indicato:

3a) Titoli di studio previsti per l'accesso all'Area dall'esterno, fino ad un massimo di _____, così suddivisi:

Titoli di accesso dall'esterno al profilo di riferimento, attinenti al profilo oggetto di selezione:

Laurea triennale (L), Diploma di Laurea del previgente ordinamento universitario (DL), Laurea Specialistica (LS), Laurea Magistrale (LM), con votazione pari a:

<i>Fascia di voto</i>	<i>Laurea triennale (L)</i>	<i>Diploma di Laurea prev. ord. (DL) Laurea Specialistica (LS) Laurea Magistrale (LM)</i>
	<i>Punteggio</i>	<i>Punteggio</i>
da 110/110 a 110/110 e lode	25	30
da 105/110 a 109/110	23	28
da 100/110 a 104/110	18	23
da 95/110 a 99/110	13	18
da 90/110 a 94/110	8	13

Titoli di accesso dall'esterno al profilo di riferimento, attinenti al profilo oggetto di selezione:

Diploma di scuola secondaria di secondo grado, con votazione pari a:

<i>Fascia di voto /100</i>	<i>Fascia di voto /60</i>	<i>Punteggio</i>
100/100	60/60	30
da 90/100 a 99/100	da 54/60 a 59/60	28
da 80/100 a 89/100	da 48/60 a 53/60	23
da 70/100 a 79/100	da 42/60 a 47/60	18
da 60/100 a 69/100	da 36/60 a 41/60	13

3b) Titoli di studio ulteriori e/o superiori rispetto a quello previsto per l'accesso alla categoria immediatamente superiore, attinenti al profilo oggetto di selezione, fino ad un massimo di _____

Il punteggio è da intendersi per ogni ulteriore titolo posseduto, come da seguente tabella:

<i>Tipologia</i>	<i>Punteggio</i>
Laurea triennale (L) o diploma universitario	2
Diploma di Laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, Laurea Specialistica (LS), Laurea Magistrale (LM) (assorbe il punteggio di laurea triennale o diploma universitario)	3
Master universitario di 1° o 2° livello, dottorato di ricerca, diplomi di specializzazione post-laurea	2
Abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinenti	2

3c) Servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, anche a tempo determinato, nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione (si considera anno di servizio il periodo di 12 mesi anche non continuativi - sono valutabili le frazioni di anno in ragione mensile, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni), fino ad un massimo di _____ con le seguenti modalità:

<i>Anzianità di servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni</i>	<i>Punteggio</i>
fino a 3 anni	1
fra 4 e 5 anni	2
fra 6 e 7 anni	3
fra 8 e 9 anni	4
maggiore di 10 anni	5

3d) Corsi di formazione/aggiornamento professionale, attinenti al profilo oggetto di selezione, validamente conclusi con certificato di formazione del singolo intervento formativo, svolti nell'ultimo triennio, con attribuzione di 0,5 punto per corso, fino ad un massimo di _____ ;

4) Numero e tipologia di incarichi rivestiti negli ultimi 5 anni, attinenti al profilo oggetto di selezione e conferiti con apposito atto, fino ad un massimo di _____ secondo i seguenti criteri (non si attribuisce punteggio alla reiterazione dell'incarico):

- per ogni incarico di specifica responsabilità, art. 84 CCNL 16/11/2022: 1 punto;
- per la nomina a responsabile di procedimento da parte del titolare di Posizione Organizzativa: 2 punti;
- per la nomina a componente di commissione di concorso/gara, ad esclusione del segretario verbalizzante: 1 punto;
- per mansioni superiori formalmente attribuite e retribuite: 1 punto;

5) Esiti del colloquio di approfondimento delle esperienze professionali e formative desumibili dal Curriculum Vitae allegato alla domanda di partecipazione, fino ad un massimo di _____ .

L'Ufficio Personale provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione, per verificarne la regolarità ed il possesso dei requisiti.

Il Responsabile dell'Ufficio Personale dispone l'ammissione o l'esclusione alla procedura di selezione, con propria determinazione.

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.

La Commissione esaminatrice è composta da tre membri e viene nominata con atto del Responsabile dell'Ufficio Personale, dopo la scadenza del termine di presentazione delle domande. E' prevista la presenza di un segretario verbalizzante.

La Commissione definisce il punteggio da attribuire a ciascun partecipante alla procedura selettiva comparativa in base agli elementi di valutazione indicati all'art. 6 del presente regolamento.

La Commissione esaminatrice procede alla valutazione dei titoli in base alla documentazione inserita nei fascicoli personali dei dipendenti e alle ulteriori certificazioni allegate dai candidati alla domanda di partecipazione alla selezione comparativa.

Esaurita la fase di valutazione, la Commissione provvede a formare la graduatoria finale secondo l'ordine di votazione complessiva riportata da ciascun candidato.

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 e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del Responsabile dell'Ufficio Personale e vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.

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

Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nell'area immediatamente superiore (posizione economica iniziale), previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione. I vincitori sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dall'art. 25, comma 2, del C.C.N.L. 16/11/2022. Altresì i vincitori, nel rispetto della disciplina vigente, conservano le giornate di ferie maturate e non fruito e la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

Il passaggio all'area immediatamente superiore per effetto della progressione verticale comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova area e avrà decorrenza dalla data indicata nel nuovo contratto. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica nell'area di provenienza, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale la differenza retributiva, assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno dell'area.

L'Amministrazione può revocare, con provvedimento del Responsabile dell'Ufficio Personale, la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale.

Dell'avvenuta revoca è data comunicazione ai concorrenti.

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme in materia di procedure concorsuali contenute nel vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, delle modalità concorsuali e di assunzione e dei requisiti di accesso.