



COMUNE DI LIVINALLONGO DEL COL DI LANA

Provincia di Belluno

(Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 138 del 15.11.2021)

REGOLAMENTO RELATIVO ALLE PROCEDURE DI PROGRESSIONE TRA CATEGORIE – PROGRESSIONI VERTICALI - IN APPLICAZIONE DELL'ART. 3 DEL D.L. 9 GIUGNO 2021, N. 80, CONV. IN L. 6 AGOSTO 2021, N. 113 - ART. 52, COMMA 1-BIS, DEL D.LGS. 30 MARZO 2001, N. 165

Art. 1 Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le categorie del sistema di classificazione di cui al vigente CCNL del comparto Funzioni locali ("c.d. progressioni verticali"), in applicazione dell'art. 3 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, con legge 6 agosto 2021, n. 113, sostitutivo dell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.
2. La progressione tra le categorie consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo dell'amministrazione, che prevede il passaggio da una categoria alla categoria immediatamente superiore e si attua attraverso procedure selettive di tipo comparativo.
3. La Giunta Comunale, nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale applicabile, al fine di valorizzare le professionalità interne, può attivare procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le categorie riservate al personale di ruolo, fatta salva una quota di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.
4. La percentuale di cui al comma precedente è riferita al numero complessivo di assunzioni a tempo indeterminato programmate dall'Ente in un triennio.

Art. 2 Avviso di selezione

1. La procedura di progressione viene avviata dal Responsabile competente in materia di Personale, mediante avviso di selezione pubblicato all'albo on line dell'ente e sul sito istituzionale per almeno 10 giorni. I dipendenti interessati possono presentare domanda in conformità al modello predisposto entro il termine di scadenza prefissato, allegando il *curriculum vitae* sottoscritto e reso nella forma della dichiarazione sostitutiva;
2. La valutazione dei candidati sarà effettuata da apposita commissione nominata dal Segretario Comunale.

Art. 3

Requisiti di ammissione

1. Possono partecipare alle procedure selettive di progressione verticale i dipendenti del Comune di Livinallongo del Col di Lana in possesso, entro il termine di presentazione della relativa domanda, dei seguenti requisiti:
 - a) essere inquadrati con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione;
 - b) avere maturato un'anzianità di servizio, all'interno del Comune di Livinallongo del Col di Lana nella categoria di cui al punto a), non inferiore a 36 mesi.
A tal fine viene computato anche il servizio svolto a tempo determinato presso il Comune, purché prestato esclusivamente con contratto di lavoro subordinato.
 - c) essere in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno per il profilo per il quale è indetta la selezione.
 - d) non avere subito sanzioni disciplinari nel biennio precedente al termine di presentazione della relativa domanda.

Art. 4

Elementi di valutazione della procedura comparativa e punteggi

1. L'avviso di selezione stabilisce le modalità di valutazione ed i relativi punteggi, nel rispetto di quanto di seguito indicato.
 - I. Media della valutazione della performance conseguita dal candidato negli ultimi tre anni precedenti a quello di avvio della procedura, con un punteggio non inferiore a 70/100 per ciascun anno, fino ad un massimo di punti 10,00, così ripartiti:
 - Media della valutazione del triennio da 70/100 a 80/100 - Punti 3
 - Media della valutazione del triennio da 80,01/100 a 90/100 - Punti 6
 - Media della valutazione del triennio da 90,01/100 a 100/100 - Punti 10

Nel caso in cui il sistema di valutazione non sia parametrato ai centesimi, l'avviso di selezione stabilisce gli opportuni riproporzionamenti.

- II. Possesso di titoli di studio e abilitazioni professionali ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria e attinenti al profilo oggetto di selezione, per un punteggio massimo di punti 10,00, come di seguito indicato:
 - titoli di studio superiori rispetto a quello richiesto (a titolo esemplificativo: laurea magistrale; master universitari): max 4 punti
 - abilitazioni all'esercizio professionale: max 4 punti
 - frequenza di corsi di formazione: max 2 punti
 - III. Numero e tipologia di incarichi lavorativi e professionali ricoperti negli ultimi 5 anni dalla data di scadenza della domanda, attinenti al profilo oggetto di selezione, fino a un massimo di 10 punti.
A tal fine si considerano i seguenti incarichi:
 - Presidente/ membro di commissione di concorso/gara
 - Responsabile di Posizione Organizzativa
 - Responsabile del Procedimento formalmente individuato
 - Ulteriori incarichi svolti presso soggetti pubblici o privati, attinenti al posto da ricoprire, non rientranti nelle tipologie precedenti ponderati sulla base della tipologia e della complessità degli incarichi medesimi
 - IV. Colloquio volto ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti, in relazione alla posizione da ricoprire, per un punteggio massimo di punti 30,00.
Il colloquio si intenderà superato qualora il candidato ottenga un punteggio pari o superiore a 18/30.

2. L'Avviso relativo alle procedure di selezione può, comunque, prevedere metodologie e procedure diversificate, in relazione alla categoria e alla posizione da ricoprire, nel rispetto del presente Regolamento.

Art. 5
Formazione della graduatoria finale

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della valutazione complessiva riportata da ciascun candidato con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il più giovane di età.
2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nella graduatoria.
3. La graduatoria e la nomina dei vincitori della selezione è approvata con determinazione del responsabile competente in materia di personale.
4. La graduatoria è utilizzata esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione e pertanto non può essere utilizzata per ulteriori posti eventualmente previsti nella programmazione dei fabbisogni di personale
5. Con i vincitori sarà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nella categoria immediatamente superiore (posizione economica iniziale).
6. I vincitori sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dal CCNL del Comparto Funzioni Locali vigente.
7. La procedura di cui al presente Regolamento è conclusa anche qualora vi sia un unico candidato.

Art. 6
Rinvio

1. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme legislative, contrattuali e regolamentari applicabili.

* * * * *