



COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

PROVINCIA DI PADOVA

REGOLAMENTO SULLE PROCEDURE COMPARATIVE PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

**(IN ATTUAZIONE DELL'ART. 13, COMMA 6 E SEGUENTI,
DEL CCNL 16/11/2022)**

(Approvato con deliberazione della Giunta n. 147 del 20/12/2023)

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 – Commissione esaminatrice della selezione comparativa

ART. 7 – Graduatoria

ART. 8 – Rinvio

ART. 1 – DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente regolamento, in conformità a quanto disposto dall'art 13, commi 6-8 CCNL 16.11.2022, al fine di valorizzare le professionalità interne, disciplina le procedure per le selezioni comparative finalizzate alle progressioni tra aree diverse, riservate al personale a tempo indeterminato del Comune di Camposampiero.
2. La progressione tra le Aree consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo dell'Amministrazione, che prevede il passaggio da una Area all'Area immediatamente superiore e si attua attraverso procedure selettive di tipo comparativo, basate sulla verifica delle competenze e delle capacità ritenute necessarie per svolgere le attività di una diversa qualifica professionale;
3. Il numero di posti per le selezioni comparative, per ciascuna Area, all'interno del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale, è individuato dalla Giunta comunale con tale documento, ora contenuto nell'apposita sottosezione del Piano Integrato di attività ed organizzazione - di cui all'articolo 6 del D.L. n. 80 dello 09/6/2021, convertito con Legge n. 113 dello 06/8/2021 – che stabilisce il numero di posti per le selezioni comparative;
4. Le norme contenute nel presente Regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di selezione.

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 Camposampiero 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 seguenti requisiti
 - a) essere inquadrati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione;
 - b) essere in possesso dei requisiti di cui alla **Tabella C** del CCNL, che di seguito si riporta:

Tabella C
Tabella di corrispondenza

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure b) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

- c) non aver subito sanzioni disciplinari nei due anni precedenti alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda;
- d) avere conseguito una valutazione positiva, relativa alla *performance individuale*, negli ultimi tre anni di servizio presso la Pubblica Amministrazione. Il triennio di riferimento è quello immediatamente antecedente all'anno nel quale viene indetta la procedura per la selezione comparativa.

ART. 4 - BANDI DI SELEZIONE

- 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 in Amministrazione Trasparente nella sezione "Bandi di concorso", per almeno quindici giorni consecutivi. Copia dell'avviso di selezione deve essere tenuta, presso il Servizio Personale, a disposizione di qualsiasi dipendente la richieda.
- La procedura comparativa è indetta dal Responsabile del Servizio Personale e l'avviso deve indicare:
 - il profilo professionale da ricercare, specificando le caratteristiche della posizione di lavoro e delle competenze richieste;
 - requisiti generali e specifici per l'ammissione dei candidati;
 - l'ambito organizzativo di assegnazione;
 - modalità e tempi di presentazione della domanda;
 - gli elementi da valutare, per la procedura comparativa ex art. 13 del CCNL 16/12/22.
 - L'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del D. Lgs 196/2003 e ss.mm.ii;
 - l'indicazione di tutti i titoli/documenti da presentare per la valutazione finale nonché il punteggio massimo agli stessi attribuibili singolarmente e per categorie di titoli;
 - l'indicazione dei criteri che danno luogo a precedenza a parità di punteggio;

- le modalità di dichiarazione dei requisiti prescritti nell'avviso stesso e gli eventuali titoli di cui il candidato risulti in possesso e, se necessario, le eventuali modalità di produzione di documenti;
- Ad avvenuta approvazione dell'avviso, una copia dello stesso deve essere trasmessa a tutte le OO.SS. Territoriali e alle R.S.U.
 - I termini per la presentazione delle domande decorrono dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio Informatico del Comune di cui al comma precedente. Qualora il termine scada in giorno festivo o non lavorativo per l'Ente, esso s'intende prorogato al primo giorno lavorativo successivo;
 - All'avviso di selezione deve essere allegato il modello sul quale presentare domanda di partecipazione alla selezione comparativa.
 - Il Responsabile del Servizio Personale può riservarsi, per motivate esigenze e con apposita determinazione dirigenziale, di modificare o di prorogare i termini o di revocare l'avviso di selezione.

ART. 5 – ESPLETAMENTO PROCEDURA COMPARATIVA PER PROGRESSIONE VERTICALE

- La procedura comparativa per progressione verticale si compone delle seguenti fasi:
 - esame delle domande pervenute e valutazione dell'ammissibilità dei candidati in relazione al possesso dei requisiti richiesti dall'avviso;
La verifica del possesso dei requisiti e dell'osservanza delle condizioni prescritte dalla legge, dal Regolamento e dall'avviso, da parte dei candidati che hanno presentato domanda, avviene a cura del Servizio personale del Comune di Camposampiero, mediante esame delle domande pervenute e della relativa documentazione.
Completata l'istruttoria, il Responsabile del Servizio Personale predispone distinti elenchi dei candidati da ammettere e da escludere dalla selezione e comunica:
 - l'esclusione dalla selezione ai concorrenti non ammessi indicandone i motivi;
 - l'ammissione alla selezione agli altri candidati indicando anche il nominativo dei componenti della Commissione giudicatrice;
 - selezione attraverso valutazione degli elementi di cui all'art. 13 del CCNL 16/12/2252, secondo i punteggi specificati nel presente Regolamento (**massimo punti 80**)
 - colloquio volto alla verifica delle competenze e delle capacità ritenute necessarie per svolgere le attività di una diversa qualifica professionale (*parere ARAN 5318/2023*), cui verranno attribuiti **massimo 20 punti**;
 - formazione della graduatoria finale.
- L'prove selettive, essendo finalizzate alla valutazione di competenze di candidati già inseriti nello stesso Comune di Camposampiero, sono svolte con una modalità semplificata rispetto a quanto previsto per la selezione dall'esterno con un taglio prettamente esperienziale.
- 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**:
 - 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 anche non continuativi;

d) **competenze professionali** acquisite per un **massimo di punti 20** così determinati:

- 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.

ART. 6 – COMMISSIONE ESAMINATRICE DELLA SELEZIONE COMPARATIVA

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione composta dal Segretario generale e n.2 Responsabili di Settore, anche non in servizio presso l'Ente. Al Segretario è attribuita la Presidenza della Commissione e con il supporto di un dipendente appartenente alla struttura competente in materia di personale che svolge anche la funzione di segretario.
2. I componenti della Commissione, ed il segretario della stessa, sono nominati con determinazione del Responsabile del Servizio Personale.
3. La Commissione è nominata dopo la scadenza stabilita nell'avviso per la presentazione delle domande di ammissione e comunque dopo la conclusione della procedura di ammissione alla selezione dei candidati di cui al successivo articolo 6.
4. Il segretario della commissione può essere anche un dipendente del Comune di Camposampiero appartenente ad una categoria non inferiore all'Area dei funzionari.
5. Ai fini dell'applicazione del principio di pari opportunità, almeno un terzo dei componenti della Commissione esaminatrice, salva motivata impossibilità, è riservato a ciascuno dei due sessi [art. 57 comma 1 lett. a) del D.Lgs n. 165/2001].
6. La Commissione esaminatrice, per ogni seduta tenuta, deve redigere apposito verbale debitamente datato, numerato e sottoscritto dal Presidente, dai componenti e dal segretario.
7. Al termine dei lavori, la Commissione esaminatrice deve trasmettere al Responsabile del Servizio Personale, tutta la documentazione inerente le attività espletate ai fini della procedura di selezione comparativa.
8. Non possono altresì far parte delle Commissioni esaminatrici persone che siano tra loro parenti od affini fino al quarto grado o soggetti legati da vincolo di coniugio nonché coloro che, nello stesso grado, siano parenti od affini di alcuno dei concorrenti o legati da vincolo di coniugio ad alcuno dei medesimi, coloro che abbiano liti pendenti e/o rapporti debitori con i concorrenti.
9. Trova applicazione, nei confronti dei componenti della commissione, l'articolo 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001.
10. La verifica dell'esistenza di eventuali cause di incompatibilità e/o conflitto di interessi è effettuata all'atto dell'insediamento della Commissione, fra i componenti stessi, e va ripetuta fra i componenti della Commissione e i candidati, dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati. I componenti della Commissione sono tenuti a presentare una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ove si attesti di non trovarsi nelle condizioni indicate ai commi 9 e 10 del presente articolo.
11. La conoscenza personale, dovuta a rapporti di lavoro nell'ambito dell'Ente non costituisce impedimento

ART. 7 - 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 Servizio Personale, una volta acquisita tutta la documentazione da parte della Commissione esaminatrice 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. 8 - RINVIO

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