



# COMUNE DI ANGUILLARA VENETA

## PROVINCIA DI PADOVA

Piazza A. De Gasperi, 7 - 35022 Anguillara Veneta (PD) – Partita Iva: 01472800281 Codice Fiscale: 80012420289  
✉ [protocollo@comune.anguillaraveneta.pd.it](mailto:protocollo@comune.anguillaraveneta.pd.it) - PEC: [anguillaraveneta.pd@cert.ip-veneto.it](mailto:anguillaraveneta.pd@cert.ip-veneto.it) ☎ (+39) 049 5387001

# REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI

(ART. 52, C. 1-BIS, D.LGS. N. 165/2001, D.L. 80/2021 E ART. 15 CCNL  
FUNZIONI LOCALI 2019-2021)

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N.66 DEL 19.06.2023

## **INDICE**

<b>ART. 1</b>	<b>OGGETTO</b>
<b>ART. 2</b>	<b>CRITERI PER LE PROGRESSIONI VERTICALI</b>
<b>ART. 3</b>	<b>REQUISITI DI PARTECIPAZIONE</b>
<b>ART. 4</b>	<b>PROCEDURA DI SELEZIONE</b>
<b>ART. 5</b>	<b>ELEMENTI DI VALUTAZIONE DELLA PROCEDURA COMPARATIVA</b>
<b>ART. 6</b>	<b>METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b>
<b>ART. 7</b>	<b>AMMISSIONE O ESCLUSIONE DEI CANDIDATI</b>
<b>ART. 8</b>	<b>COMMISSIONE ESAMINATRICE</b>
<b>ART. 9</b>	<b>FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA FINALE</b>
<b>ART. 10</b>	<b>DISPOSIZIONI DI RINVIO</b>
<b>ART. 11</b>	<b>ENTRATA IN VIGORE</b>

## **Art. 1 – Oggetto**

1. Il presente regolamento definisce le modalità di svolgimento delle procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le categorie del sistema di classificazione di cui al CCNL del comparto Funzioni locali del 21/05/2018, (con la precisazione che l'incasellamento nel nuovo sistema di classificazione previsto dal CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 con effetto automatico, è differito ai sensi dell'art. 13 del contratto stesso, al 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva dello stesso), in applicazione dell'art. 3, c. 1 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, con Legge 6 agosto 2021, n. 113, che ha modificato l'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e dell'art. 15 (*progressioni tra le Aree*) del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, concorrendo ad assicurare il rafforzamento della capacità funzionale delle pubbliche amministrazioni, in termini complessivi di sistema, attraverso la valorizzazione delle professionalità interne alle amministrazioni, fermo restando il rigore che necessariamente deve connotare uno sviluppo di carriera.
2. La progressione tra le aree consiste in un "percorso" di crescita professionale dei dipendenti di ruolo dell'amministrazione, che prevede il passaggio da una categoria alla categoria (Area) immediatamente superiore e che si attua attraverso procedure selettive di tipo comparativo, ancorato ad una serie di parametri rappresentativi del possesso di un livello professionale, la cui adeguatezza - in assenza del meccanismo concorsuale - viene assicurata attraverso l'individuazione di una serie di requisiti che rendono attivabile detto percorso di sviluppo professionale.
3. Nell'ambito del Piano Triennale di Fabbisogno del Personale (ora confluito nel PIAO) - con indicazione della famiglia professionale (e, ove possibile, delle posizioni di lavoro più specifiche nell'ambito della famiglia professionale) per la quale si manifesta il fabbisogno e nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, fatta salva una quota di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno nella stessa categoria - la Giunta può attivare procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le categorie (Aree) destinate al personale già in forza presso l'Ente, al fine di valorizzare le professionalità interne, tenuto conto della specifica realtà organizzativa dell'Ente e delle esigenze professionali individuate al suo interno, in stretta connessione con le attività svolte e sulla base della programmazione dei potenziali fabbisogni professionali.
4. Le procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le aree di cui al presente disciplinare, sono finalizzate a valorizzare gli elementi maggiormente qualificanti che connotano l'exkursus professionale, formativo e comportamentale dei dipendenti, a beneficio dei più capaci e meritevoli.
5. La procedura di cui trattasi prevede un Avviso, una istanza di ammissione da parte del dipendente, un'ammissione alla procedura dopo la verifica dei requisiti, una fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi in ordine di merito finale tra candidati, in base al quale sono individuati coloro che conseguono la progressione verticale. Dovrà essere garantita l'effettività del processo selettivo anche nei casi di potenziale unico candidato.
6. Le progressioni verticali effettuate con la procedura a regime di cui all'art.52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e all'art. 15 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, sono finanziate dalle facoltà assunzionali e/o da altre risorse eventualmente disponibili in base alla legislazione vigente.

## **Art. 2 – Criteri per le progressioni verticali**

1. L'art. 52, c. 1-bis del D.Lgs. 165/2001, stabilisce che le progressioni tra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata su parametri oggettivi di seguito riportati:
  - a) valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio;
  - b) assenza di provvedimenti disciplinari;
  - c) possesso di titoli o competenze professionali ovvero di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
  - d) numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

2. L'art.15 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 disciplina le Progressioni tra le aree stabilendo - in disparte-quanto prescritto in fase transitoria dall'art. 13, commi 6, 7 e 8 dello stesso CCNL:  
«1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:
  - sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
  - sull'assenza di provvedimenti disciplinari;
  - sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
  - sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.
3. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art.25, comma 2, e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre, la retribuzione di anzianità (RIA) che, conseguentemente non confluisce nel Fondo risorse decentrate.
4. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area, fermo restando in fase transitoria quanto prescritto dall'art. 13, commi 6, 7 e 8 dello stesso CCNL nei termini e secondo le modalità ivi prescritte.

### **Art. 3 – Requisiti di partecipazione**

1. Possono partecipare alla progressione verticale i dipendenti in servizio presso questo Ente a tempo indeterminato, che alla data di attivazione delle relative procedure:
  - abbiano maturato un'anzianità minima di 36 mesi, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nella categoria giuridica (Area) inferiore a quella oggetto di selezione;
  - abbiano acquisito negli ultimi tre anni di servizio una positiva valutazione della Performance Individuale complessiva non inferiore a 70/100;
  - non siano stati oggetto di alcun provvedimento disciplinare;
  - siano in possesso dei seguenti titoli di studio per l'accesso dall'esterno:
    - ✓ Per progressione nella categoria B (o corrispondente Area) = Licenza di scuola dell'obbligo, generalmente accompagnato da corsi di formazione specialistici, dal possesso di determinate abilitazioni e/o patenti o diploma di qualifica professionale almeno triennale;
    - ✓ Per progressione nella categoria C (o corrispondente Area), cui possono partecipare i dipendenti inquadrati in categoria B1 e B3 (o corrispondente Area) = diploma di maturità (istruzione secondaria di secondo grado); eventuale specializzazione e/o abilitazione e/o iscrizioni ad albi professionali o ulteriori requisiti qualora richiesti.
    - ✓ Per progressione nella categoria D (o corrispondente Area) = laurea ed eventuale specializzazione e/o abilitazione e/o iscrizioni ad albi professionali o ulteriori requisiti qualora richiesti.
2. I titoli posseduti devono essere attinenti al profilo professionale per cui si concorre in progressione verticale.
3. Per alcuni particolari profili, in relazione alla specificità del contenuto in termini di mansioni e relative competenze tecnico-professionali, può essere richiesto il possesso di un determinato attestato di qualifica professionale, eventuale titolo di studio universitario di I o II livello e/o la relativa abilitazione professionale e/o ulteriori requisiti qualora richiesti.
4. Ai fini delle nuove progressioni verticali, previste dal CCNL Funzioni Locali 2019/2021, rivolte ai dipendenti che pur avendo un'adeguata anzianità di servizio, non hanno il titolo di studio necessario per

l'accesso dall'esterno alla determinata area, si applicano i requisiti di cui alla tabella C del suddetto CCNL, che si riporta integralmente di seguito:

PROGRESSIONE TRA AREE	REQUISITI
<p align="center"><b>da Area degli Operatori (ex cat. A) all'Area degli Operatori esperti (ex cat. B)</b></p>	<p>a) l'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, opportunamente valutabile;</p>
<p align="center"><b>da Area degli Operatori esperti (ex cat. B) all'Area degli Istruttori (ex cat. C)</b></p>	<p>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, opportunamente valutabile; <u>oppure</u> b) l'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, opportunamente valutabile;</p>
<p align="center"><b>da Area degli Istruttori (ex cat. C) all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D)</b></p>	<p>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, opportunamente valutabile; <u>oppure</u> 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, opportunamente valutabile.</p>

#### **Art. 4 – Procedura di selezione**

1. La procedura di selezione deve essere attivata con determinazione del Responsabile del Servizio Personale, mediante approvazione di apposito avviso entro il 31/12 dell'anno nel quale è stata prevista la selezione all'interno della deliberazione di Giunta comunale di approvazione o modifica del Piano triennale del Fabbisogno del Personale o del Piano Integrato di attività ed organizzazione.
2. L'avviso deve contenere tutte le informazioni utili allo svolgimento delle operazioni di selezione, nonché fornire ai candidati la piena conoscenza della procedura.  
In particolare, deve indicare:
  - l'area, il profilo professionale e il trattamento economico annuo lordo dei posti per i quali viene effettuata la selezione, nonché una sintetica descrizione delle principali funzioni connesse alla posizione di lavoro da ricoprire;
  - i requisiti generali e specifici per l'ammissione dei candidati alla procedura selettiva;
  - il richiamo alle pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, ai sensi dell'art. 27 del D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001;
  - l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003;
  - il termine e le modalità di presentazione della domanda di ammissione;
  - l'indicazione di tutti i titoli/documenti da presentare per la valutazione finale nonché il punteggio massimo agli stessi attribuibile 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;
  - il richiamo alle norme che consentono ai concorrenti di esercitare il diritto di accesso agli atti della selezione, dopo l'adozione del provvedimento di approvazione degli stessi e della graduatoria di merito.

3. L'avviso di selezione deve essere pubblicato in forma integrale all'Albo Pretorio del Comune di Anguillara Veneta e sul sito internet istituzionale, in Amministrazione Trasparente nella sezione "Bandi di concorso", da un minimo di 15 giorni ad un massimo di 30 giorni.
4. Una copia dell'avviso di selezione deve essere esposta nella bacheca istituzionale, posta all'ingresso del Comune, dedicata alle informazioni riguardanti il personale dipendente.
5. I termini per la presentazione delle domande decorrono dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune. Qualora il termine scada in giorno festivo o non lavorativo per l'Ente, esso s'intende prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
6. All'avviso di selezione deve essere allegato il modello sul quale presentare domanda di partecipazione alla selezione comparativa.
7. Il Responsabile del Servizio Personale può riservarsi, per motivate esigenze e con apposita determinazione, di modificare o di prorogare i termini o di revocare l'avviso di selezione.

### **Art. 5 – Elementi di valutazione della procedura comparativa**

1. Costituiscono elementi di valutazione:

- a) la valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- b) l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
- c) il possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- d) il numero e la tipologia degli incarichi rivestiti.

Il punteggio massimo complessivo, dato dalla somma delle valutazioni di cui ai punti precedenti è pari a 100 punti. I punteggi sono ripartiti come segue:

- 1) **MEDIA PERFORMANCE INDIVIDUALE ULTIMO TRIENNIO (Massimo punti 25):** media della performance individuale conseguita dal candidato negli ultimi 3 anni, con un punteggio non inferiore al 70% della valutazione massima conseguibile, fino ad un massimo di punti 25, così ripartiti:

MEDIA VALUTAZIONE PERFORMANCE	Punteggio massimo
fino a 70	0
da 70 a 80 punti	5
da 81 punti a 85 punti	10
da 86 punti a 90 punti	15
da 91 punti a 95 punti	20
da 96 punti a 100 punti	25

- 2) **TITOLO DI STUDIO RICHIESTO (Massimo punti 25):** punteggio del titolo di studio richiesto per l'accesso alla selezione (espresso in centesimi), come da prospetto seguente:

- ✓ licenza di scuola secondaria di primo grado per il passaggio dalla categoria A alla categoria B (o corrispondenti Aree):

TITOLI ESPRESSI IN DECIMI	TITOLO ESPRESSI IN GIUDIZIO COMPLESSIVO	Punteggio massimo

da 6 a 6,99	SUFFICIENTE	5
da 7 a 7,99	DISCRETO	10
da 8 a 8,99	BUONO	15
da 9 a 9,99	DISTINTO	20
10	OTTIMO	25

- ✓ oppure ai sensi dell'art. 13, comma 6, CCNL 2019-2021 - Tabella C *"Tabella di corrispondenza"* l'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, opportunamente valutabile.

\*\*\*\*\*

- ✓ diploma di scuola secondaria di secondo grado di durata quinquennale (diploma di maturità) per il passaggio dalla categoria B alla categoria C (o corrispondenti Aree):

TITOLI ESPRESSI IN SESSANTESIMI	TITOLI ESPRESSI IN CENTESIMI	Punteggio massimo
pari a 36	pari a 60/100 o equivalente	3
da 37 a 42	da 61/100 a 70/100 o equivalente	5
da 43 a 48	da 71/100 a 80/100 o equivalente	10
da 49 a 54	da 81/100 a 90/100 o equivalente	15
da 55 a 59	dal 91/100 al 99/100 o equivalente	20
Pari a 60	pari a 100/100 o equivalente	24
Pari a 60 con LODE	pari a 100 con LODE	25

- ✓ oppure ai sensi dell'art. 13, comma 6, CCNL 2019-2021 - Tabella C *"Tabella di corrispondenza"* 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, opportunamente valutabile o l'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, opportunamente valutabile con pesatura del punteggio conseguito in sede scolastica applicato come nel caso della categoria immediatamente precedente;

\*\*\*\*\*

- ✓ diploma di laurea di primo livello (triennale) oppure specialistica/magistrale oppure vecchio ordinamento per il passaggio dalla categoria C alla categoria D (o corrispondenti Aree):

TITOLI ESPRESSI IN CENTESIMI	Punteggio massimo
da 66 a 70	5
da 71 a 75	8
da 76 a 80	10

da 81 a 85	12
da 86 a 90	15
da 91 a 95	18
da 96 a 100	20
da 101 a 105	22
da 106 a 110	24
pari a 110 con LODE	25

- ✓ oppure ai sensi dell'art. 13, comma 6, CCNL 2019-2021 - Tabella C "Tabella di corrispondenza" 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, opportunamente valutabile o 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 opportunamente valutabile con pesatura del punteggio conseguito in sede scolastica applicato come nel caso della categoria immediatamente precedente;

- 3) **TITOLI DI STUDIO ULTERIORI ATTINENTI (Massimo punti 10):** possesso di titoli e competenze professionali e di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area e attinenti al profilo oggetto di selezione, per un punteggio massimo di punti 10, come da prospetto di seguito riportato:

TIPOLOGIA	Punteggio massimo
laurea triennale	2
laurea magistrale	4
master universitario di 1° livello	6
master universitario di 2° livello	8
dottorati di ricerca o specializzazioni	10

*In ogni caso, la sommatoria tra i punteggi delle sezioni della tabella che precede non può superare i 10 punti*

- 4) **INCARICHI CONFERITI O AUTORIZZATI (Massimo punti 20):** incarichi al dipendente ex art. 53 D.Lgs 165/2001, o in qualità di responsabile del procedimento, deleghe specifiche o incarichi ai sensi dell'art. 1 c. 557 Legge 311/2004:

ATTIVITA'/INCARICO	Punteggio massimo
incarichi professionali assegnati anche da soggetti esterni, attinenti alle funzioni pubbliche rivestite nell'ente (autorizzati ex art. 53 D. Lgs. 165/2001	2 Per ogni anno di incarico
responsabile di procedimento	2 Per ogni anno di incarico
deleghe specifiche	2 Per ogni anno di incarico
incarichi art. 1 c. 557 L. 311/2004	2 Per ogni anno di incarico

*In ogni caso, la sommatoria tra i punteggi delle sezioni della tabella che precede non può superare i 20 punti*

- 5) **COMPETENZE PROFESSIONALI (Massimo punti 20):** attività di formazione attinenti acquisite ai sensi del C.C.N.L. del comparto Funzioni locali vigente, svolgimento di mansioni superiori o pregressa esperienza in ambiti attinenti al profilo richiesto, attestati di merito rilasciati da Pubbliche Amministrazioni, secondo lo schema seguente:

COMPETENZE	Punteggio massimo
corsi di aggiornamento attinenti	2 Fino a un massimo di 10 punti
Commissario di commissione di gara o concorso anche presso altro Ente pubblico	2 Fino a un massimo di 10 punti
Coordinatore di gruppo di lavoro o di progetto	2 Fino a un massimo di 10 punti
attestati di merito	2 Fino a un massimo di 10 punti

*In ogni caso, la sommatoria tra i punteggi delle sezioni della tabella che precede non può superare i 20 punti*

2. A parità di punteggio:

1. precede il dipendente che ha ottenuto un punteggio più alto nella Performance Individuale;
2. in caso di parità del punteggio di cui al punto 1), precede il dipendente che ha maturato maggiore permanenza nell'area immediatamente precedente a quella di nuova acquisizione;
3. in caso di ulteriore parità precede il dipendente che ha la minore età anagrafica.

### **Art. 6 – Metodologia di valutazione della performance**

1. Il presente regolamento – per quanto attiene la performance (risultato + competenze) – tiene conto dei parametri di valutazione utilizzati per l'attribuzione dei compensi per la produttività/risultato del Sistema di misurazione e Valutazione delle performance, vigente al momento della definizione dei parametri di valutazione riportati nell'art. 5;
2. La valutazione della performance è effettuata tenendo conto dei risultati raggiunti in riferimento agli obiettivi assegnati e dei comportamenti organizzativi/competenze professionali, come riportati nelle schede di valutazione, differenziate per categoria di inquadramento, secondo gli elementi valutativi e la relativa declaratoria del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione dell'Ente.
3. La valutazione utile per la formazione del punteggio per la progressione verticale tiene conto della media delle risultanze delle valutazioni annuali della performance ottenute dai dipendenti negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una annualità, validate dal Nucleo di Valutazione, svolte a cura del Responsabile del Servizio, secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione dell'Ente.
4. Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione del dipendente è effettuata dal Responsabile del Servizio in cui l'attività è stata svolta in modo prevalente.
5. Nell'ambito della valutazione dei dipendenti viene altresì considerato quanto disposto dall'art. 69 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, come integrato e modificato dall'art. 81 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 per i dipendenti che abbiano conseguito le valutazioni più elevate.

### **Art. 7 – Ammissione o esclusione dei candidati**

6. 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 dell'Ufficio Personale del Comune di Anguillara Veneta, mediante esame delle domande pervenute e della relativa documentazione.
7. Completata l'istruttoria, l'Ufficio Personale predispone distinti elenchi dei candidati da ammettere e da escludere dalla selezione e comunica:
  - a) l'esclusione dalla selezione ai candidati non ammessi, indicandone i motivi;
  - b) l'ammissione alla selezione agli altri candidati.

### **Art. 8 – Commissione esaminatrice**

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione composta da tre membri, di cui uno con funzioni di Presidente e individuato nel Responsabile del Settore presso il quale è prevista la progressione tra aree.
2. I componenti della commissione, ed il segretario della stessa, sono nominati con determinazione del Responsabile del Servizio Personale.
3. Di regola, la Commissione è nominata dopo la scadenza stabilita nell'avviso per la presentazione delle domande di ammissione e comunque prima della conclusione della procedura di ammissione alla selezione dei candidati di cui al precedente articolo 7.
4. I componenti della commissione devono essere individuati tra i dipendenti del Comune di Anguillara Veneta appartenenti all'area almeno pari a quella oggetto della procedura.
5. Il segretario della commissione può essere anche un dipendente del Comune di Anguillara Veneta appartenente all'area inferiore a quella oggetto della procedura ma, comunque, non inferiore all'Area degli Istruttori.
6. Nel caso in cui fra i dipendenti del Comune di Anguillara Veneta non vi siano professionalità adeguate a ricoprire il ruolo di componente o segretario della Commissione (anche a causa di eventuali incompatibilità e/o per altre cause), possono essere nominati componenti o segretario della Commissione dipendenti di altre pubbliche amministrazioni e/o il Segretario comunale aventi i requisiti minimi di cui ai precedenti commi, cui va riconosciuto, se dovuto in base alla normativa vigente, il relativo compenso.
7. Ai fini dell'applicazione del principio di pari opportunità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni esaminatrici, salva motivata impossibilità, è riservato a ciascuno dei due sessi [art. 57 comma 1 lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001].
8. La Commissione esaminatrice, per ogni seduta tenuta, deve redigere apposito verbale debitamente datato, numerato e sottoscritto dal Presidente, dai componenti e dal segretario.
9. Al termine dei lavori, la Commissione esaminatrice deve trasmettere al Responsabile del Servizio Personale tutta la documentazione inerente alle attività espletate ai fini della procedura di selezione comparativa.
10. Non possono far parte delle Commissioni esaminatrici i componenti degli organi di direzione politica del Comune, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
11. 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 candidati o legati da vincolo di coniugio ad alcuno dei medesimi, coloro che abbiano liti pendenti e/o rapporti debitori con i concorrenti, nonché coloro che si trovino in genere in una situazione di conflitto di interessi (anche di natura non patrimoniale) con alcuno dei candidati. La conoscenza personale, dovuta a rapporti di lavoro nell'ambito dell'Ente, non costituisce impedimento.

12. I commi 10 e 11 trovano applicazione, oltre che tra commissari e candidati, anche tra gli stessi commissari.
13. Trova applicazione, nei confronti dei componenti della commissione, l'articolo 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001.
14. La verifica dell'esistenza di eventuali cause di incompatibilità è effettuata all'atto dell'insediamento della Commissione, individuato nella prima seduta e, se necessario, ripetuta 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 attestino di non trovarsi nelle condizioni indicate ai commi 10 e 11 del presente articolo.
15. Tutti i componenti sono ricusabili per i motivi elencati agli articoli 51 e 52 del Codice di procedura civile. Sull'istanza di ricusazione decide in via definitiva la stessa commissione, sentito il ricusato. La discussione e la votazione al riguardo si svolgono in assenza del ricusato; in caso di parità di voti l'istanza di ricusazione si intende accolta.
16. L'esistenza di una causa di incompatibilità dà luogo a decadenza del soggetto interessato. Analogamente si procede allorché la causa di incompatibilità non sia originaria ma sopravvenuta.

### **Art. 9 - Formazione della graduatoria finale**

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun dipendente.
2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i dipendenti utilmente collocati nelle graduatorie.
3. La graduatoria e la nomina dei vincitori della selezione è approvata con determinazione del Responsabile del Servizio Personale.
4. Le graduatorie vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione e hanno validità esclusivamente per la selezione cui sono riferite.
5. I dipendenti vincitori della selezione dovranno sottoscrivere un nuovo contratto individuale di lavoro a tempo pieno, 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 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022.
6. I dipendenti vincitori della progressione verticale verranno inquadrati con il nuovo profilo professionale acquisito e non potranno partecipare ad ulteriori progressioni verticali nei tre anni successivi al nuovo inquadramento.
7. I dipendenti vincitori della progressione verticale, con il nuovo inquadramento professionale acquisito, potranno essere assegnati anche ad un altro Servizio secondo le esigenze organizzative dell'Ente.
8. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area, ai sensi dell'art. 15 comma 3 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021.

### **Art. 10 - Disposizioni di rinvio**

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia alla vigente disciplina del Regolamento sull'Ordinamento dei Servizi e degli Uffici, di cui il presente costituisce appendice, in quanto applicabile e compatibile.

## **Art. 11 – Entrata in vigore**

Il presente regolamento entra in vigore ad avvenuta esecutività della deliberazione di Giunta Comunale che lo approva.