



Comune di San Procopio

Città Metropolitana di Reggio Calabria

**REGOLAMENTO DISCIPLINANTE 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**

Approvato con deliberazione di giunta comunale n. 17 del 13.03.2023

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 stesso contratto, al 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva dello stesso), in applicazione dell'art. 3, c. 1 del DL 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 categorie 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. Si da atto che ai sensi dell'articolo 13, comma 8, del CCNL Funzioni Enti locali 16.11.2022 – Triennio 2019-2021, a cui si fa espresso rinvio, opera una riserva di legge delle progressioni in deroga, finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL (cfr., orientamenti ARAN CFL 208 e 209);
5. Le procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le categorie di cui al presente disciplinare, sono finalizzate a valorizzare gli elementi maggiormente qualificanti che connotano l'excurus professionale, formativo e comportamentale dei dipendenti, a beneficio dei più capaci e meritevoli.
6. 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.

7. 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.

ART. 2 - CRITERI PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE

1. L'art. 52, c. 1-bis del D.Lgs. 165/2001, stabilisce che le progressioni fra aree e/o categorie/qualifiche diverse 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 che disciplina le Progressioni tra le aree stabilisce in disparte "quanto prescritto in fase transitoria dall'art. 13, commi 6, 7 e 8 stesso CCNL - quanto segue:

«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 all'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 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 ovvero determinato, 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 60/100;
 - non siano stati oggetto di alcun provvedimento disciplinare;
2. L'art. 13, comma 6, del CCNL Funzioni Enti locali 16.11.2022 prevede che *“al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza”*. La citata tabella di corrispondenza ammette alle selezioni anche i dipendenti in possesso di titoli di studio inferiori, purché in possesso di un numero di anni di esperienza.
 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 secondo il Regolamento di accesso agli impieghi.
 4. Relativamente alla valutazione del servizio prestato, si rimanda alla valutazione che dovrà essere fornita dal Responsabile pro tempore dell'Area alla quale era prestato il dipendente, ovvero in assenza dal Segretario comunale pro tempore.
 5. Per quanto non espressamente previsto in tale articolo, si fa espresso rinvio alle vigenti norme dell'Ordinamento, e comunque all'articolo 14 del vigente CCNL Funzioni Enti locali 2019-2021.

ART. 4 – PROCEDURA DI SELEZIONE

1. Gli Avvisi di selezione sono predisposti dal Responsabile Apicale del Servizio Gestione del Personale sulla base della programmazione triennale del fabbisogno del personale e piano annuale (ora confluito nel PIAO) del periodo di riferimento, approvati dalla Giunta Comunale, e pubblicati per la durata di 15 giorni consecutivi sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione “Concorsi e selezioni”, in “Amministrazione Trasparente” – sezione “Bandi di concorso” e Albo Pretorio on line in “Avvisi”, trasmessi alle OO.SS. firmatarie del CCNL in vigore e alla RSU.
2. L'eventuale atto di riapertura dei termini viene adottato dopo la scadenza dell'Avviso originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande e deve essere motivato.
3. Il provvedimento di riapertura dei termini va pubblicato con le stesse modalità dell'Avviso precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.
4. L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale, secondo le prescrizioni del Regolamento di accesso agli impieghi.
5. La pubblicazione dell'Avviso di selezione non comporta alcun diritto dei partecipanti al passaggio all'Area/Categoria immediatamente superiore; il Comune si riserva di stabilire modi e tempi, nonché di rinunciare a suo insindacabile giudizio.

ART. 5 – METODOLOGIA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il presente Disciplinare – 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, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 23/2023, vigente al momento della definizione dei parametri di valutazione riportati nel successivo art. 7, e annualmente sottoposto al Nucleo di valutazione che ne verifica la conformità, in occasione della predisposizione dei Piani della Performance.
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 a una annualità, validate dal Nucleo di Valutazione, svolte a cura del Responsabile Apicale dei Servizi di assegnazione, 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 Apicale 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.
6. In sede di prima applicazione presso questo Ente, in considerazione dell’assenza di regolamentazione precedente al presente Regolamento, si conviene di provvedere in via transitoria alla valutazione postuma dei comportamenti organizzativi tenuti dai dipendenti in servizio, a mezzo l’acquisizione delle valutazioni a cura dei Responsabili di Area presenti medio tempore.

ART. 6 - ELEMENTI DI VALUTAZIONE DELLA PROCEDURA COMPARATIVA

1. Costituiscono elementi di valutazione:

- **A) Valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di 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;

a₁) valutazione media della Performance Individuale conseguita dal dipendente negli ultimitre anni di servizio presso l’Ente = **MAX 40 punti**;

a₂) differenziale premio individuale attribuito negli ultimi tre anni = 1 punto per ogni anno –

MAX 3 punti;

B) Assenza di procedimenti 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.

c₁) Titolo di studio utile per l'accesso alla categoria (Area) immediatamente superiore, oggetto di selezione, posseduto dal dipendente = **MAX 30 punti**;

c₂) Titoli di studio superiori/ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria (Area) immediatamente superiore, attinenti al profilo oggetto di selezione = **MAX 12 punti**; **c₃)** competenze professionali acquisite mediante percorsi formativi, svolti nell'ultimo quinquennio, autorizzati dal Comune ovvero dall'Amministrazione di provenienza in caso di mobilità, quali:

- Corsi di aggiornamento e di formazione con esame finale = **MAX 2 punti**;
- Corsi di aggiornamento e di formazione con attestazione e senza esame finale = **MAX 1 punto**;

c₄) Competenze informatiche certificate = **1 punto**;

c₅) Idoneità acquisita in procedure concorsuali o superamento precedenti procedure per progressioni verticali attinenti alla categoria (Area) e al profilo oggetto di selezione = **MAX 1 punto**;

c₆) abilitazione all'esercizio della professione = **MAX 4 punti così suddivisi**:

- In caso di abilitazione **richiesta** (se posseduta più di una abilitazione, è valutabile solo una di esse) = punti **3**;
- In caso di abilitazione **non richiesta** (se posseduta più di una abilitazione, è valutabile solo una di esse) = punti **1**;

D) Numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

d₁) Competenze professionali acquisite nel contesto lavorativo, che evidenziano le cognizioni acquisite e la loro pratica traduzione nell'ambito lavorativo e/o assolvimento delle funzioni formalmente assegnate negli ultimi tre anni, conferite con apposita determinazione o deliberazione di Giunta Comunale/Consiglio Comunale o con lettera debitamente protocollata di conferimento di incarico a firma del Segretario Generale o del Responsabile Apicale del Servizio, quali: specifiche responsabilità (ex art. 70-*quinquies* del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, ora art.84 del CCNL 16.11.2022) o indennità di funzione (ex art 56-*sexies* del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, ora art. 97 CCNL 16.11.2022), Responsabile Unico del Procedimento (RUP) di cui all'art. 31 del D.Lgs. n. 50 del 18/04/2016 e/o Responsabile del Procedimento (RP) di cui all'art. 5 della L. 241 del 07/08/1990 = **MAX 6 punti**; La stessa attività non potrà essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio (es. art 70-*quinquies* CCNL Funzioni Locali 2016- 2018 assegnato in quanto Responsabili del Procedimento).

ART. 7 – MODALITA' DI ATTRIBUZIONE PUNTEGGI

1. L'Avviso di indizione delle progressioni verticali dovrà prevedere, per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla progressione alla categoria superiore, l'attribuzione dei punteggi come di seguito indicato:

A) Valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di 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;

a1) Valutazione media della Performance Individuale conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio presso l'Ente 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;

Il punteggio è ripartito secondo la media aritmetica delle valutazioni annuali attribuite nell'ultimo

triennio, 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 **MAX 40 PUNTI**:

media valutazione performance	punteggio
Da 60 a 64	25
Da 65 a 69	27
Da 70 a 74	29
Da 75 a 79	31
Da 80 a 84	33
Da 85 a 89	35
Da 90 a 94	37
Da 95 a 99	39
100	40

a₂) differenziale premio individuale attribuito negli ultimi tre anni = **1 punto per ogni anno** – **MAX 3 punti**;

B) Assenza di procedimenti disciplinari.

C) Possesso di titoli o competenze professionali ovvero di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria (Area) dall'esterno.

c₁) **Valutazione del titolo di studio utile per l'accesso alla categoria (Area) immediatamente superiore MAX 30 PUNTI** così distribuiti:

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

TITOLI ESPRESSI IN DECIMI		TITOLI ESPRESSI IN GIUDIZIO COMPLESSIVO	PUNTEGGIO
DA	A		
6	6,99	SUFFICIENTE	19
7	7,99	DISCRETO	22
8	8,99	BUONO	25
9	9,99	DISTINTO	28
10		OTTIMO	30

- ✓ 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
DA	A	DA	A	
36	41	60	69	19
42	47	70	79	22
48	53	80	89	25
54	58	90	97	28
59	60	98	100	29
LODE		LODE		30

- ✓ 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
DA	A	
66	70	18
71	75	19
76	80	21
81	85	22
86	90	24
91	95	25
96	100	26
101	105	28
106	110	29
LODE		30

c₂) Valutazione di titoli di studio superiori/ulteriori rispetto a quello previsto per l'accesso alla categoria immediatamente superiore attinenti al profilo da rivestire = MAX 12 punti:

- Titolo di studio legalmente riconosciuto superiore a quello richiesto per l'accesso alla categoria oggetto di selezione (se posseduto più di un titolo di studio superiore, è valutabile solo uno di essi e precisamente quello che dà punteggio maggiore):
 - ✓ Per passaggio a cat. B (o corrispondente Area): - diploma di maturità = punti **4,00** o, alternativamente laurea = punti **7,00**;
 - ✓ Per passaggio a cat- C o corrispondente Area – laurea = punti **7,00**;
- master universitario post laurea di primo livello attinente al profilo da rivestire = punti **1**;
- master universitario post laurea di secondo livello o diploma di specializzazione o di perfezionamento post laurea con attestati finali di partecipazione (o eventuale superamento del corso) attinenti al profilo da rivestire = punti **1,50**;
- dottorato di ricerca attinente al profilo da rivestire = punti **2,50**;

c₃) Corsi di aggiornamento professionale e di formazione autorizzati dal Comune ovvero dalla Amministrazione di appartenenza in caso di mobilità da altro Ente: nella valutazione dei corsi di aggiornamento e di formazione con relativa attestazione (esclusa la formazione obbligatoria) svolti

nel quinquennio precedente la selezione sono attribuiti i punteggi nel seguente modo:

- corsi di aggiornamento e di formazione professionale con esame finale = 0,50 punti per ogni corso attinente al profilo oggetto della progressione verticale fino a **MAX 2 punti**;
- corsi di aggiornamento e di formazione professionale senza esame finale e con attestazione di partecipazione = 0,10 punti per ogni corso attinente al profilo oggetto della progressione verticale fino a **MAX 1 punto**;

c₄) Competenze informatiche certificate = **1 punto**;

c₅) Idoneità acquisita in procedure concorsuali o precedenti progressioni verticali attinenti alla categoria e al profilo oggetto di selezione, viene assegnato un punteggio di 0,50 per ogni idoneità = **MAX 1 punto**;

c₆) Abilitazione all'esercizio della professione = **MAX 4 punti**

- In caso di abilitazione **richiesta** (se posseduta più di una abilitazione, è valutabile solo una di esse) = punti **3**;
- In caso di abilitazione **non richiesta** (se posseduta più di una abilitazione, è valutabile solo una di esse) = punti **1**;

D) Numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

d₁) Competenze professionali, MAX 6 punti per:

- specifiche responsabilità (ex art. 70-*quinquies* del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, come integrato e modificato dall'art. 84 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021) o indennità di funzione (ex art 56-*sexies* del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, come integrato e modificato dall'art 97 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021): per ogni assegnazione di specifica responsabilità o indennità di funzione conferite negli ultimi tre anni con apposita determinazione vengono attribuiti 2 punti per ogni conferimento= **MAX 6 punti**.

Overo

- incarichi di Responsabile Unico del Procedimento (RUP) di cui all'art. 31 del D.Lgs. n. 50 del 18/04/2016 e/o di Responsabile del Procedimento (RP) di cui all'art. 5 della L. 241 del 07/08/1990, per ogni incarico di RUP e/o RP conferito con apposita determinazione o deliberazione di Giunta Comunale/Consiglio Comunale o con lettera debitamente protocollata di conferimento di incarico a firma del Segretario Generale o del Responsabile Apicale del Servizio vengono attribuiti 0,40 punti per ogni conferimento = **MAX 6 punti**;

La stessa attività non potrà essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio (es. art 70-*quinquies* CCNL Funzioni Locali 2016-2018 assegnato in quanto Responsabili del Procedimento) e pertanto il punteggio non viene cumulato.

A parità di punteggio:

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

ART. 8 - COMMISSIONE

1. La Commissione viene nominata dal segretario comunale.
2. Il Presidente, i componenti e il segretario della Commissione dovranno presentare apposita dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l'insussistenza di cause impeditive e/o di incompatibilità.
3. La Commissione provvede alla ammissione dei dipendenti che abbiano svolto domanda di partecipazione alla procedura dopo la verifica dei requisiti, alla fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi, alla formulazione dei risultati della procedura in ordine di merito finale tra candidati, in base al quale sono individuati coloro che conseguono la progressione verticale, alla pubblicazione della graduatoria, nonché alla trasmissione delle risultanze al Responsabile del Servizio del personale per il seguito di competenza.

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 Apicale competente in materia di 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 con inquadramento nella categoria 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 a 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 trattamento tabellare iniziale del nuovo inquadramento, 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 categoria o area (art. 15, c.3 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022).

ART.10 - ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente Disciplinare entra in vigore una volta esecutiva la deliberazione di approvazione da parte della Giunta Comunale.
2. Dal momento di entrata in vigore delle presenti norme, ovvero dalla esecutività della

deliberazione di approvazione, sono da intendersi abrogate tutte le disposizioni regolamentari in materia di progressioni verticali incompatibili con il disciplinare medesimo.

3. Ai fini delle norme sulla trasparenza, il presente Disciplinare verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente www.comune.sanprocopio.rc.it - Sezione [Amministrazione Trasparente](#); Copia del Disciplinare è inserita nella raccolta atti normativi dell'Ente.