



COMUNE DI MONTEROTONDO

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI ORDINARIE RISERVATE AL PERSONALE DI RUOLO

ai sensi dell'art.52 comma 1-bis del d.lgs 165/2001 come modificato dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, coordinato con la legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113

(approvato con delibera di Giunta Comunale n. _____ del _____)

Art. 1 – Disposizioni generali e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento della procedura comparativa per le progressioni ordinarie tra le aree giuridiche del sistema di classificazione di cui alle vigenti disposizioni contrattuali collettive del Comparto Funzioni Locali art.15 del CCNL 16.11.2022, in applicazione dell'art. 52 comma 1-*bis* del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato ad opera dell'art. 3 comma 1 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.
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 a quella immediatamente superiore e si attua attraverso una procedura di tipo comparativo.
3. La disciplina suddetta è finalizzata a:
 - riconoscere e valorizzare il possesso dei titoli e competenze professionali sviluppate in relazione alle specifiche esigenze dell'ente;
 - riconoscere e valorizzare i titoli di studio posseduti dai dipendenti con particolare riferimento a quelli ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno alla categoria d'appartenenza;
 - valorizzare e incentivare la qualità dell'attività svolta e dei risultati di performance individuale conseguiti negli ultimi tre anni di servizio;
 - garantire la semplificazione e la trasparenza delle procedure;
4. Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale la Giunta comunale, fatta salva la riserva del 50% delle posizioni disponibili riservate all'accesso esterno e nei limiti delle risorse finanziarie destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente, può stabilire l'attivazione di procedure comparative per la progressione alla categoria giuridica immediatamente superiore riservate al personale interno in servizio a tempo indeterminato e in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, finalizzate a valorizzare il percorso professionale, formativo e comportamentale dei dipendenti comunali.
5. In conformità a quanto disposto al citato art. 52 comma 1-bis citato, le procedure selettive per la progressione tra le aree sono interamente riservate al personale interno a tempo indeterminato del Comune di Monterotondo, nei limiti assunzionali previsti dalle norme vigenti in materia e per come programmato nel Piano del fabbisogno di personale.
6. Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale assunto dal Comune di Monterotondo a tempo indeterminato, destinatario dei C.C.N.L. del comparto Regioni ed Enti Locali, escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o di prestazione di opera di diversa natura e comunque costituito a tempo determinato o occasionale o con qualsiasi altra modalità prevista da specifiche disposizioni di legge.

7. Il sistema di progressione verticale si concretizza in una verifica dell'acquisizione di competenze e capacità atte a svolgere le attività correlate alla Area di inquadramento superiore, connotate da diverse responsabilità, relazioni, complessità e contenuti delle prestazioni.

Art. 2 - Requisiti di ammissione

1. Per concorrere alla progressione verticale è necessario possedere i seguenti requisiti:
- a) Essere dipendente di ruolo (con rapporto di lavoro a tempo indeterminato) presso il Comune di Monterotondo;
 - b) Inquadramento nella Area immediatamente inferiore a quella posta a selezione;
 - c) aver maturato un'anzianità di servizio di almeno 5 anni, nella Area immediatamente inferiore rispetto a quella del posto oggetto di selezione
 - d) Essere in possesso della valutazione alla performance degli ultimi tre anni o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico;
 - e) avere conseguito nell'ultimo triennio una valutazione annua sulla performance positiva ovvero non inferiore a 60/100.
 - f) Assenza nel biennio precedente al termine per la presentazione delle candidature di sanzioni disciplinari (ai sensi dell'articolo 15, comma 1, del CCNL 16/11/2022)
 - g) non avere subito procedimenti penali con sentenza di condanna passata in giudicato per reati contro la pubblica amministrazione o di condanna incompatibile con lo status di pubblico dipendente.
 - h) Essere in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno:
I titoli di studio per l'accesso dall'esterno sono i seguenti (ex tab. C del CCNL 16.11.2022):
 - ▶ **Area Istruttori:** possesso del diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado (durata 5 anni), per i dipendenti inquadrati nella Area degli Operatori esperti che vogliono partecipare alle procedure di progressione verticale per accedere all'Area degli Istruttori;
 - ▶ **Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni:** Laurea triennale (L), Diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, Laurea specialistica (LS) o Laurea magistrale (LM), per i dipendenti inquadrati nella Area degli Istruttori che vogliono partecipare alle procedure di progressione verticale per accedere alla Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
I titoli di studio devono essere attinenti al profilo (amministrativo, contabile, tecnico, ecc) oggetto di procedura comparativa.
Per particolari profili, in relazione alla specificità delle mansioni svolte ovvero al carattere tecnico professionale delle competenze necessarie, può essere richiesto il possesso di un determinato titolo ulteriore rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno.
2. L'anzianità di servizio richiesta deve essere stata maturata alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 e s.m.e i., in Aree/categorie e profili professionali equiparati a quelli richiesti come requisito di accesso alle procedure selettive in oggetto
3. I requisiti di partecipazione alle selezioni comparative per l'accesso ai posti riservati alla progressione verticale, come individuati e specificati, per ciascuno, nei singoli avvisi di selezione, devono essere posseduti dai candidati alla data di scadenza per la presentazione della domanda e permanere fino al momento della proposta di stipulazione del contratto individuale di lavoro nella nuova categoria, in favore del vincitore della selezione.
4. L'accertamento del mancato possesso anche di uno solo dei predetti requisiti ovvero la sussistenza di situazioni insanabili di incompatibilità che non consentono di partecipare alla procedura di selezione ovvero di coprire il posto ai sensi del presente Regolamento e della normativa vigente, comporta l'esclusione dalla procedura in ogni fase del procedimento, con provvedimento motivato del Segretario Generale.

Art. 3 - Bandi di selezione

1. L'avviso di selezione, in quanto legge speciale delle procedure selettive disciplinate dal presente Regolamento, viene approvato con determinazione del Dirigente del Settore competente in materia di personale e deve indicare:
 - il numero, l'Area e il profilo professionale dei posti da coprire;
 - i requisiti generali e specifici richiesti per la partecipazione alla procedura comparativa;
 - gli elementi oggetto di valutazione comparativa con specificazione dei punteggi massimi per ciascuna categoria e dei rispettivi criteri di attribuzione;
 - il termine entro il quale dovranno pervenire le domande dei candidati e l'obbligo di allegare, a pena di esclusione, copia di un documento di riconoscimento in corso di validità e del *curriculum vitae* e professionale che evidenzia la posizione di lavoro e le mansioni svolte, le esperienze professionali acquisite ed i percorsi formativi svolti;
 - ogni eventuale e ulteriore disposizione di dettaglio relativa alla specifica procedura comparativa indetta.
2. Trattandosi di una procedura di reclutamento che deroga alla regola del concorso pubblico, allo scopo di valorizzare, anche nell'interesse dell'ente, professionalità acquisite nel corso della carriera, l'Avviso di selezione può opportunamente prevedere una relazione di pertinenza tra il profilo professionale di provenienza del candidato e quello cui appartiene il posto da coprire
3. All'avviso di selezione deve essere allegato il modello sul quale presentare domanda di partecipazione alla selezione comparativa.
4. Tutti i requisiti di partecipazione devono essere inderogabilmente posseduti entro la data di scadenza dell'avviso di selezione comparativa.
5. I posti e i profili professionali messi a selezione interna vengono definiti in sede di programmazione triennale del fabbisogno del personale.
6. bandi di selezione, predisposti dal Servizio Gestione delle Risorse Umane sono pubblicati nel sito internet istituzionale dell'Ente e all'Albo Pretorio on-line del Comune per almeno 15 giorni e sono trasmessi tramite email a tutti i dipendenti.
7. Al bando di selezione è allegato uno schema di domanda di partecipazione al fine di agevolarne la presentazione da parte dei concorrenti e facilitare il riscontro dei requisiti e della regolarità.
8. E' facoltà dell'Amministrazione prorogare, prima della scadenza, il termine per la presentazione delle domande di partecipazione. Della proroga del termine viene data pubblicità con le stesse modalità del bando. Per motivate esigenze l'Amministrazione può riaprire i termini per la presentazione delle domande, il provvedimento di riapertura dei termini va pubblicato con le stesse modalità del bando precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.
9. In ogni caso l'Amministrazione comunale si riserva la facoltà di non dar corso alla progressione verticale a seguito di sopravvenuti vincoli legislativi e/o finanziari o per mutate esigenze organizzative.
10. L'assunzione è subordinata in ogni caso alla compatibilità con le disponibilità finanziarie dell'Ente ed al rispetto delle disposizioni di finanza pubblica relativamente alle assunzioni di personale nella Pubblica Amministrazione.

Art. 4 - Elementi di valutazione delle selezioni

Per l'accertamento dell'idoneità dei candidati alla progressione alla categoria 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 punti **183**

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 15 del CCNL del 16.11.2022 e all'art. 52, c. 1-bis, del

D.Lgs. 165/2001, costituiscono elementi di comparazione, ai fini del passaggio alla Area d'inquadramento superiore:

- a) **la QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI** ►► max 85 punti
- b) **i TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI** ►► max 30 punti
- c) **l'ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA** ►► max 58 punti
- d) **VALUTAZIONE DEL CURRICULUM** ►► max 10 punti

La valutazione comparativa sarà effettuata da apposita commissione nominata con determinazione del Dirigente del Servizio Risorse Umane.

La valutazione consiste nell'assegnazione di n. 185 punti così distinti:

1 - VALUTAZIONE QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI (PERFORMANCE)

Intesa come media dell'ultimo triennio: **max. punti 85**

Media dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente	Punti valore performance
da 60,00 a 63,29	56,30
da 63,30 a 66,59	58,30
da 66,60 a 69,99	60,20
da 70,00 a 73,29	61,60
da 73,30 a 76,59	63,30
da 76,60 a 79,99	65,40
da 80,00 a 83,29	67,50
da 83,30 a 86,59	68,50
da 86,60 a 89,99	69,30
da 90,00 a 93,00	70,50
da 93,01 a 94,99	73,50
da 95,00 a 96,59	78,50
da 96,60 a 97,99	80,70
da 98,00 a 99,00	82,50
da 99,01 a 100	85,00

2 - VALUTAZIONE DEI TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI (max 30 punti)

Il **punteggio massimo** complessivo riservato ai titoli di studio e le competenze professionali possedute e/o acquisite dal dipendente, purché attinenti con il posto oggetto della progressione di carriera è di **30 punti (A+B+C+D)**, così suddivisi:

	A) Titoli di studio ulteriori	Punteggio
1	Diploma di scuola secondaria superiore, da valutare solo per le selezioni per passaggio dall'Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	Punti 1,5 È valutabile solo un ulteriore diploma oltre quella di accesso
2	Laurea triennale attinente al posto da ricoprire, da valutare solo per le selezioni per passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ma <u>solo se seconda laurea</u>	Punti 2,5 È valutabile solo se ulteriore laurea triennale oltre quella di accesso
3	Laurea specialistica, Magistrale a ciclo unico e diploma di laurea vecchio ordinamento attinente al posto da ricoprire, da valutare solo per le selezioni per passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, valutabili nel seguente modo: - quale titolo assorbente la Laurea Triennale (requisito minimo di accesso); - quale ulteriore Laurea (cioè seconda laurea specialistica, magistrale,	Punti 3,5 per la Laurea come titolo assorbente la laurea triennale di accesso Punti 4

	V.O. oltre a quella dichiarata come titolo di accesso)	valutabile come ulteriore laurea specialistica o magistrale a ciclo unico o diploma di laurea vecchio ordinamento
4	Master universitario di I° Livello	Punti 1,5 Per ogni Master universitario di I° livello conseguito
5	Master universitario di II° Livello	Punti 2,5 Per ogni Master universitario di II° livello conseguito
6	Corso di perfezionamento universitari	Punti 1 Per ogni Corso universitario di Perfezionamento conseguito
7	Diploma universitario post laurea di specializzazione (Diploma di Specializzazione)	Punti 2,5 Per ogni diploma universitario post laurea di specializzazione conseguito
8	Dottorato di ricerca attinente al posto da ricoprire	Punti 3,5 Per ogni dottorato di ricerca conseguito

B) Valutazione del merito nei titoli di studio utilizzati ai fini dell'ammissione alla procedura	Punteggio
<p>titoli di studio richiesti per l'accesso per posti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</p> <p>è attribuito un punteggio - compreso tra da 0 a 1,9 - determinato in misura proporzionale alla votazione conseguita dal candidato, al fine di valorizzare il merito. Nessun punto sarà attribuito per il voto minimo conseguito (60/100, 66/110). Ai titoli di studio conseguiti con la lode sarà attribuito un addizionale punteggio di 0,10.</p> <p>Si valutano solo la Laurea Triennale o la laurea specialistica, magistrale, V.O. come titolo assorbente utilizzata ai fini dell'ammissione alla procedura</p>	<p>sino a max punti: 2</p>
<p>titoli di studio richiesti per l'accesso per posti all'Area degli Istruttori</p> <p>è attribuito un punteggio - compreso tra da 0 a 2 - determinato in misura proporzionale alla votazione conseguita dal candidato, al fine di valorizzare il merito. Nessun punto sarà attribuito per il voto minimo conseguito (36/60, 60/100).</p> <p>È oggetto di valutazione solo il Diploma di scuola secondaria superiore utilizzato ai fini dell'ammissione alla procedura</p>	<p>sino a max punti: 2</p>

C) Titoli e competenze professionali	Punteggio
Abilitazioni professionali attinenti al posto da ricoprire (<i>quando non richieste quale requisito specifico per l'ammissione alla procedura comparativa</i>)	Punti 2 Per ogni abilitazione professionale
Idoneità acquisita in concorsi per la copertura a tempo indeterminato/determinato di profili professionali di categoria pari o superiore a quella del posto oggetto di procedura comparativa	punti 1 ad idoneità

Non sono in ogni caso valutabili i titoli di studio inferiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno al posto da coprire.

D) VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

- a) **Formazione Certificata e Pertinente:** corsi di formazione/aggiornamento professionale, frequentati enti o organismi formativi pubblici e/o privati, **con riferimento al triennio precedente** alla data di scadenza del termine utile per la presentazione della domanda di partecipazione, **con attestato finale di frequenza con profitto o con superamento di esame finale**, con attribuzione dei seguenti punteggi, fino a un massimo di **punti 12**:
- durata da 1 a 3 ore, punti 0,5;
 - durata da 4 a 10 ore, punti 1,5;
 - durata da 11 a 20 ore, punti 2,5;
 - durata da 21 a 30 ore, punti 3;
 - durata da 31 a 40 ore, punti 3,5;
 - durata oltre 40 ore, punti 4;
- b) **Certificazioni di lingua straniera** rilasciate da Ente di certificazione accreditato con le seguente graduazione di punteggio per ogni titolo:
- 0,25 punti per il livello A1 e il livello A2;
 - 0,75 punti per il livello B1;
 - 1,00 punto per il livello B2;
 - 1,25 punti per il livello C1;
 - 1,50 punti per il livello C2;
- c) **Certificazioni informatiche** che prevedano il superamento di un esame finale rilasciate da Ente di Certificazione accreditato (ad esempio ECDL): 1 punto per ogni titolo;

Le certificazioni di lingua straniera e quelle informatiche sono valide anche se conseguite oltre il triennio precedente alla data di scadenza del termine utile per la presentazione della domanda di partecipazione.

3 - VALUTAZIONE DELL'ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA (max 58 punti: a + b + c)

- a) **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 (5 anni) richiesto per l'ammissione fino ad un massimo di punti 15
- Sono valutabili le frazioni di anno in ragione mensile, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni o frazioni superiori a 15 giorni con le seguenti modalità:

- ▶ punti 0,5 per ogni anno di servizio prestato nella area immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione
- ▶ punti 1 per ogni anno di servizio prestato nella area pari a quella oggetto della selezione

b) Attività lavorativa svolta e risultati conseguiti alla data di scadenza del termine utile per la presentazione della domanda di partecipazione:

- ▶ 2 punti per certificazione attestante l'aver prestato lodevole servizio presso l'Amministrazione comunale di Monterotondo
- ▶ 1 punto per certificazione attestante l'aver prestato lodevole servizio presso altra Pubblica Amministrazione

c) Incarichi Rivestiti max 40 punti

Saranno considerate le competenze connesse al servizio **degli ultimi 5 anni** antecedenti la data di scadenza del termine utile per la presentazione della domanda di partecipazione.

In questa categoria vengono valutati gli incarichi lavorativi arricchenti e se pertinenti con il profilo che si tratta di coprire. Tale elemento di valutazione consente l'attribuzione di un punteggio come da tabella sottostante, per un **totale massimo complessivo di 40 punti**:

	Descrizione	Punteggio massimo
1	Incarico di Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione	per ogni mese o frazione superiore a 15 giorni: punti 1,5 fino a un massimo complessivo di 21 punti
2	aver svolto mansioni superiori nella categoria e nel profilo professionale messo a concorso alle dipendenze di questa Amministrazione comunale	per ogni mese o frazione superiore a 15 giorni: punti 0,35 fino a un massimo complessivo di 5 punti
3	Responsabile del procedimento formalmente attribuito ai sensi dell'art.5 della Legge 7 agosto 1990, n. 241	punti 2 per ogni incarico fino a un massimo di punti 12 punti
4	RUP e/o DEC per le procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture attribuito ai sensi del codice dei contratti	punti 3 per ogni incarico fino a un massimo di punti 15 punti
5	incarichi di specifica responsabilità ex art.84 del CCNL 16.11.2022 o ex Art. 70-quinquies CCNL 21.05.2018; Incarichi connessi all'indennità di funzione ex art. 97 del ccnl 16.11.2022 o ex art 56-sexies del ccnl 21.05.2018	per ogni mese o frazione superiore a 15 giorni: punti 0,33 fino a un massimo complessivo di 6 punti
6	Presidente - Membro commissione concorso/gara d'appalto presso l'Ente e/o altre Pubbliche Amministrazioni	punti 3 per ognuno fino a un massimo di punti 15 punti
7	Segretario di commissione di concorso/gara d'appalto presso l'Ente e/o altre Pubbliche Amministrazioni	punti 2 per ognuno fino a un massimo di punti 10 punti
8	Incarichi di docenza/formazione	punti 1 per ognuno fino a un massimo di punti 5;
9	Componente gruppi di lavoro/progetto formalmente istituiti dall'Amministrazione comunale di Monterotondo Incarichi di collaborazione e supporto al RUP nelle procedure di gara e affidamento di contratti pubblici	punti 1 per ognuno fino ad un massimo di punti 4
10	Incarichi professionali ex art. 53 D. Lgs. n. 165/2001	punti 1 per ogni incarico. Per un massimo di 6 punti
11	Altri incarichi formalmente conferiti dal Comune di Monterotondo o da altra Amministrazione pubblica che	punti 0,30 per ognuno fino ad un

presuppongano e dimostrino una particolare competenza professionale, oltre a quella richiesta per il profilo di attuale inquadramento	massimo di punti 3
---	--------------------

La stessa attività non potrà essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio (es. art. 70 quinquies CCNL assegnato in quanto responsabile di procedimento). L'incarico di Posizione Organizzativa ingloba anche il punteggio di responsabile del procedimento nel caso quest'ultimo discenda dall'attribuzione dello stesso incarico di Posizione Organizzativa, quindi in tal caso i punteggi per i due tipi di incarichi non si sommano ma viene valutata solo la P.O.

5 – VALUTAZIONE DEL CURRICULUM VITAE (max 10 punti)

La Commissione valuterà in termini complessivi e sistemici le competenze, le abilità, le esperienze professionali e formative, nonché le conoscenze tecnico-giuridiche indicate dal candidato nel curriculum vitae e correlate alla struttura di assegnazione della procedura comparativa.

L'analisi è volta ad accertare, nell'ambito delle attività lavorative gestite dal candidato, il complesso delle competenze acquisite dal dipendente, ascrivibili alla Area immediatamente superiore per la quale egli concorre, con l'obiettivo di valorizzare la professionalità e l'esperienza acquisita, le competenze e le capacità atte a svolgere le attività della medesima area immediatamente superiore.

Nel esame delle esperienze professionali e formative indicate dal candidato nel curriculum vitae, la commissione esaminatrice attribuisce complessivamente un **punteggio massimo di 10 punti**, con riferimento al profilo professionale messo a bando tenendo conto dei seguenti elementi di valutazione:

- a. Preparazione specifica nel profilo professionale;
- b. Grado di autonomia nell'esecuzione del lavoro;
- c. Conoscenza di tecniche di lavoro e procedure predeterminate necessarie all'esecuzione del lavoro;

Art. 5 - Commissione esaminatrice

1. 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 nominata dal dirigente del Servizio Risorse Umane nel rispetto delle condizioni di incompatibilità previste dalla normativa vigente.
2. La Commissione, costituita ai sensi del vigente regolamento comunale dei concorsi, è composta da tre membri di cui uno con funzioni di Presidente. È prevista la presenza di un segretario verbalizzante.
3. Non possono far parte delle Commissioni esaminatrici i componenti degli organi di direzione politica dell'Ente, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
4. 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.
5. La verifica dell'esistenza di eventuali cause di incompatibilità è effettuata all'atto dell'insediamento della Commissione, individuato nella prima seduta, 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 al comma 3 e 4 del presente articolo.
6. La conoscenza personale, dovuta a rapporti di lavoro nell'ambito dell'Ente non costituisce impedimento.
7. Al termine dei lavori, la Commissione esaminatrice trasmette al Dirigente responsabile del Servizio Risorse Umane tutta la documentazione inerente le attività espletate ai fini della procedura di selezione comparativa.

Art. 6 - Graduatoria di merito e sua validità

1. La Commissione esaminatrice formulerà una graduatoria per l'attribuzione del posto oggetto della selezione, secondo l'ordine di merito della votazione complessiva, risultante dalla somma del punteggio attribuito ai titoli. In caso di parità è preferito il candidato con maggiore punteggio nella **categoria 1 - VALUTAZIONE QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI** in caso di ulteriore parità di punteggio sarà preferito il candidato con maggiore punteggio nella **categoria 2 - VALUTAZIONE DEI TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI**, in caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato con maggiore punteggio nella **categoria 3 - VALUTAZIONE DELL'ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA**, infine in caso di ulteriore parità **sarà preferito il candidato più giovane d'età**.
2. La graduatoria di merito e la nomina dei vincitori della selezione è approvata con determinazione del Dirigente del Servizio Risorse Umane e sarà pubblicata all'Albo Pretorio e in Amministrazione Trasparente/Bandi di concorso.
3. La graduatoria ha valore solo per la procedura di riferimento ed è utilizzata esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento, a esclusione di contestuale rinuncia del vincitore.
4. Le graduatorie vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione
5. Il vincitore della procedura comparativa verrà inquadrato nella nuova categoria giuridica acquisita a seguito di progressione verticale con la decorrenza che verrà comunicata dall'Amministrazione Comunale, previa sottoscrizione del relativo contratto di lavoro nel quale, con il consenso del dipendente, si può prescindere dal periodo di prova, con il consenso degli stessi, esonerati dal periodo di prova.
6. L'assunzione e la stipulazione dei nuovi contratti individuali di lavoro sarà realizzata esclusivamente a cura della Servizio Risorse Umane. Il vincitore ha l'onere di stipulare un nuovo contratto individuale di lavoro nella nuova categoria. Fino a quando il contratto non viene firmato, il nuovo rapporto di lavoro non nasce e quindi non decorre il relativo trattamento giuridico ed economico
7. In caso di progressione verticale, il trattamento economico è unicamente quello previsto dai contratti collettivi per la prima posizione economica della categoria di assegnazione, e per le mansioni e responsabilità che il datore di lavoro assegna al dipendente in coerenza con il nuovo profilo. Il lavoratore non ha più titolo per percepire emolumenti che si fondino su mansioni e responsabilità riconducibili al profilo precedente.
8. Ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL 16/11/2022 In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruita. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate
9. Ai sensi dell'art. 15, comma 3, del CCNL 16/11/2022, nel caso in cui il vincitore provenisse da una posizione economica il cui tabellare è di importo superiore rispetto a quello previsto per il posto da coprire, lo stesso dipendente beneficia di un assegno personale, riassorbibile in caso di progressione orizzontale, nella misura della differenza fra i due tabellari.
10. Per potere svolgere procedure di progressione verticale, è necessario che l'ente dimostri il rispetto dei vincoli normativi la cui violazione è sanzionata con il divieto di assumere: tutte le condizioni organizzative e finanziarie cui la legge collega il divieto di assumere inibiscono quindi non solo i concorsi pubblici, ma anche le selezioni per progressione verticale, quindi le assunzioni sono in ogni caso, espressamente, subordinate al rispetto della normativa in materia di assunzioni di personale nel tempo vigente.

Art. 7 - Revoca della selezione

1. L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale.
2. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

ART. 8 – Disposizioni finali ed entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione di Giunta Comunale che lo approva.
2. L'entrata in vigore del presente regolamento comporta la modifica di eventuali disposizioni interne e regolamentari, in contrasto con lo stesso.
3. Successive disposizioni di legge, con esso incompatibili, ne modificano automaticamente le disposizioni in contrasto.
4. Le norme del presente regolamento costituiscono norme di indirizzo, la cui precettività è assegnata dagli specifici bandi di concorso, che costituiscono *lex specialis*.
5. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia, in quanto applicabili e compatibili con le procedure di progressione verticale, al vigente regolamento comunale sulle modalità di accesso all'impiego del Comune di Monterotondo.