



Federazione dei Comuni
del Camposampierese

REGOLAMENTO SULLE PROCEDURE COMPARATIVE PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

(IN ATTUAZIONE DELL'ART. 28 c. 1 *ter*e 52, COMMA 1-*bis*, D.LGS. N. 165/2001 COME MODIFICATO DAL
D.L. n. 80/2021 CONVERTITO CON L. n. 113/2021)

(Approvato con deliberazione di Giunta n.76 del 30.09.2022
e modificato con deliberazione di Giunta n.110 del 06.11.2023)

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 – Graduatoria

ART. 7 – Rinvio

*All. A) – Disciplina transitoria per la progressione tra le Aree ai sensi dell'art. 13 del CCNL
2019/2021*

ART. 1 – DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure comparative per le progressioni tra aree e categorie e qualifiche diverse del personale dipendente della Federazione dei Comuni del Camposampierese, in attuazione dell'art. 52, comma 1-*bis*, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021.
2. Le progressioni verticali per l'accesso alla qualifica dirigenziale vengono applicate in attuazione dell'art. 28 comma 1 ter del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021, e delle Linee Guida sull'accesso alla dirigenza pubblica adottate dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), norma di principio per gli enti locali che il presente Regolamento intende dettagliare.
3. Il sistema di progressione verticale si basa su una verifica delle competenze e delle capacità ritenute necessarie per svolgere le attività di una diversa qualifica professionale, corrispondente all'inquadramento nella categoria immediatamente superiore o profilo dirigenziale.
4. La progressione verticale consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo dell'Amministrazione, nel limite del 50% dei posti disponibili riferito alla categoria contrattuale interessata, che prevede il passaggio da una categoria alla categoria immediatamente superiore o profilo dirigenziale.
5. È facoltà dell'Amministrazione, in sede di programmazione triennale del fabbisogno del personale, attivare le procedure selettive per le progressioni verticali nei limiti di cui sopra.

ART. 2 - PROCEDURA COMPARATIVA PER PROGRESSIONE VERTICALE

1. Ai sensi dell'art. 28 c. 1 ter e 52, comma 1-*bis*, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata su:
 - a. valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio;
 - b. assenza di provvedimenti disciplinari;
 - c. possesso di titoli, competenze professionali o di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
 - d. numero e tipologia degli incarichi rivestiti;
2. Deve, comunque, essere fatta salva una riserva del 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

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 dalla Federazione dei Comuni del Camposampierese o ceduto a quest'ultima 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. per il personale del comparto, è necessario:
 - i. essere in possesso di un'anzianità di servizio, per un minimo di 5 anni.

- ii. non aver riportato provvedimenti disciplinari comportanti sanzioni pari o superiori alla sospensione dal servizio nell'ultimo biennio calcolato a ritroso dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione;
 - iii. essere in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno;
 - b. per l'accesso alla dirigenza:
 - i. essere in possesso di un'anzianità di servizio nella categoria D, per un minimo di 5 anni;
 - ii. non aver riportato provvedimenti disciplinari comportanti sanzioni pari o superiori alla sospensione dal servizio o dall'incarico dirigenziale nell'ultimo biennio calcolato a ritroso dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione;
 - iii. essere in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno.
4. 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 titolo di studio universitario, anche di secondo livello, e/o un'abilitazione professionale.

ART. 4 - BANDI DI SELEZIONE

1. 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 per almeno quindici giorni consecutivi.
2. La procedura comparativa è indetta dal Responsabile del Settore Risorse Umane e l'avviso deve indicare:
 - a. il profilo professionale da ricercare, specificando le caratteristiche della posizione di lavoro e delle competenze richieste;
 - b. l'ambito organizzativo di assegnazione;
 - c. gli eventuali requisiti specifici richiesti per il posto messo a selezione;
 - d. modalità e tempi di presentazione della domanda;
 - e. gli elementi da valutare, per la procedura comparativa *ex art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.*

ART. 5 - ESPLETAMENTO PROCEDURA COMPARATIVA PER PROGRESSIONE VERTICALE

1. La procedura comparativa per progressione verticale si compone delle seguenti fasi:
 - a. esame delle domande pervenute e valutazione dell'ammissibilità dei candidati in relazione al possesso dei requisiti richiesti dall'avviso;
 - b. selezione attraverso valutazione degli elementi di cui all'art. 52, comma 1-*bis*, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., secondo i punteggi specificati nel presente Regolamento;
 - c. formazione della graduatoria finale.
2. Le prove selettive, essendo finalizzate alla valutazione di competenze di candidati già inseriti nella stessa Federazione dei Comuni del Camposampierese, sono svolte con una modalità semplificata rispetto a quanto previsto per la selezione dall'esterno con un taglio prettamente esperienziale.
3. Per l'accertamento dell'idoneità dei candidati alla progressione alla categoria superiore o al profilo dirigenziale, 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 100**:

- a. valutazione positiva della performance conseguita dal candidato negli ultimi tre anni di servizio, con attribuzione di un punteggio, per anno, fino ad un **massimo assegnabile di 20 punti**, come da tabella sottostante:

Valutazione Performance	Punteggio
96 – 100	8
91 – 95	6
86 – 90	4
80 – 85	2
70 – 79	0

È ammissibile, ai fini delle valutazioni della performance espresse negli ultimi tre anni, le valutazioni di prestazioni rese presso altre Amministrazioni, previa acquisizione degli esiti valutativi.

- b. possesso di titoli e competenze professionali e di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria e attinenti al profilo oggetto di selezione, per un punteggio massimo di **punti 50**, come di seguito indicato:
- i. **Per posti qualifica di dirigente - massimo punti 20:**

Punti Assegnati	Valutazione conseguita nel titolo utile per l'ammissione o altri titoli conseguiti
7	110/110 e 110/100 e lode
6	Da 105 a 109/110
5	Da 100 a 104/110
4	Da 90 a 99/110
2	per diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento o per laurea magistrale (LM)
1,5	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
0,50	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

- ii. **per posti Area dei Funzionari e dell' E.Q. – massimo punti 20:**

Punti Assegnati	Valutazione conseguita nel titolo utile per l'ammissione o altri titoli conseguiti
7	110/110 e 110/100 e lode
6	Da 105 a 109/110
5	Da 100 a 104/110
4	Da 90 a 99/110

2	per diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento o per laurea magistrale (LM)
1,5	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
0,50	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

iii. per posti Area Istruttori – 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

- iv. 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 1 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 15**. Si considera anno di servizio il periodo di 12 mesi anche non continuativi;
- v. corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti, validamente conclusi con certificato di formazione del singolo intervento formativo, svolti nell'ultimo

- quinquennio, con attribuzione di 0,25 punti per corso, fino ad un **massimo di punti 4**;
- vi. docenze attinenti alla qualifica professionale/profilo: punti 1 per ogni incarico, fino ad un **massimo di punti 5**;
- vii. 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: 2 punti per ciascuna idoneità, fino ad un **massimo di 6 punti**;
- c. 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 30 punti**:

Incarichi dirigenziali	5 punti per anno
Incarico di titolarità di Posizione Organizzativa	2,5 punti per anno
Incarichi professionali art. 53 D.Lgs. n. 165/2001 per un periodo minimo di 6 mesi annuo anche non continuativo	1 punto ad incarico fino ad un massimo di 5 punti
Art. 70 <i>quinquies</i> C.C.N.L. / Ex Art. 17 (attribuzione di specifiche responsabilità)	0,5 punti per anno

La stessa attività non potrà essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio.

Nel caso in cui al dipendente siano state comminate sanzioni disciplinari di minore gravità rispetto a quelle che escludono l'accesso alla progressione, verrà decurtato il punteggio complessivamente conseguito ai sensi di cui sopra, con i seguenti criteri:

- a. 3 punti sottratti per ogni multa ricevuta nel biennio;
 - b. 2 punti per ogni sanzione di rimprovero scritto;
 - c. 1 punto per ogni sanzione di rimprovero verbale.
5. La fase comparativa è svolta da una Commissione esaminatrice, nominata dal Responsabile del settore Risorse Umane, composta a maggioranza da membri esterni con il supporto di un dipendente appartenente alla struttura competente in materia di personale che svolge anche la funzione di segretario. Per il profilo dirigenziale alla Commissione è aggregato un membro esterno competente ad accertare la capacità dei candidati di esercitare le competenze specifiche del ruolo ricercato sotto il profilo psico attitudinale.

ART. 6 - 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 Settore Risorse Umane e vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.
4. Una volta inquadrati i vincitori della procedura, la graduatoria di cui sopra non potrà essere oggetto di alcun scorrimento. Nel periodo successivo alla previsione del Piano dei Fabbisogni di Personale di riferimento, laddove vi siano le condizioni di effettuazione di ulteriori percorsi di carriera, si dovrà procedere all'esperimento di una nuova procedura di valutazione per la copertura dei relativi posti riservati.
5. 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.
6. I vincitori sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dal CCNL del comparto Funzioni locali vigente.

ART. 7 - RINVIO

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

DISCIPLINA TRANSITORIA
PER LA PROGRESSIONE TRA LE AREE
AI SENSI DELL'ART 13, COMMI 6 E 7 DEL CCNL 16/11/2022

L'art. 13, co. 6 del CCNL 16/11/2022 prevede che la progressione tra le aree in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, avvenga attraverso procedure valutative.

Dette progressioni tra le aree sono finanziate anche 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 monte salari dell'anno 2018.

Tale modalità di finanziamento permette di effettuare progressioni tra le aree in deroga al limite del 50% degli assunti con accesso dall'esterno previsti nella Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale.

REQUISITI PER LA PROGRESSIONE TRA LE AREE

Possono partecipare alle procedure di progressioni tra le aree, secondo la disciplina transitoria, i dipendenti assunti a tempo indeterminato che risultino in servizio presso la Federazione dei Comuni del Camposampierese non solo al momento della presentazione dell'istanza, ma anche alla data di scadenza dell'avviso di selezione ed al momento della proposta di contratto individuale di lavoro conseguente all'eventuale esito positivo della selezione, e che alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda:

- siano **inquadrati nell'Area immediatamente inferiore** a quella correlata al profilo oggetto di selezione;
- abbiano acquisito un'esperienza lavorativa di almeno **due anni prestati presso la Federazione dei Comuni del Camposampierese**;
- siano in possesso dei **requisiti** di seguito indicati:

PROGRESSIONI TRA AREE	REQUISITI (gli anni di esperienza ricomprendono i 2 anni presso la CM)
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	A) - diploma di scuola secondaria di secondo grado; oppure almeno 5 anni di esperienza nella categoria precedente; B) - assolvimento dell'obbligo scolastico; oppure almeno 8 anni di esperienza nella categoria precedente;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari EQ	A) - laurea triennale/magistrale; oppure almeno 5 anni di esperienza nella categoria precedente; B) - diploma di scuola secondaria di secondo grado; oppure almeno 10 anni di esperienza nella categoria precedente;

Gli anni di esperienza nella categoria o area di provenienza considerati ai fini dell'accesso alla procedura di progressione tra le aree possono essere maturati sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato anche presso altre pubbliche amministrazioni, purché due anni siano stati maturati nella Federazione dei Comuni del Camposampierese.

CRITERI PER LA PROGRESSIONE TRA LE AREE

CRITERI	PUNTEGGI Max 100 Punti
1) Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato	35
2) Titolo di studio	25
3) 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	40

1) ESPERIENZA MATURATA NELL'AREA DI PROVENIENZA – max punti 35

L'elemento di cui sopra è valutato assegnando **2 Punti** per ogni anno di esperienza maturata nell'Area di provenienza eccedente i 5 anni di anzianità. Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile, con arrotondamento al mese intero per periodi uguali o superiori a 15 giorni.

I periodi di lavoro svolto in regime di part-time sono riproporzionati sulla base della percentuale di tempo parziale.

2) TITOLO DI STUDIO POSSEDUTO - max punti 25

PROGRESSIONI TRA AREE	PUNTEGGI
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	<ol style="list-style-type: none"> 1. diploma di qualifica professionale triennale rilasciato da Istituti Professionali di Stato o equiparati secondo la normativa vigente; + 10 punti 2. diploma di scuola secondaria di secondo grado; + 15 punti
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari ed EQ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diploma di scuola secondaria di secondo grado; 15 punti 2. diploma universitario (DU) o laurea triennale (L) (detto punteggio assorbe il punteggio spettante per il diploma di scuola secondaria); 20 punti 3. 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); 25 punti

3) COMPETENZE PROFESSIONALI ACQUISITE max punti 40

Progressione tra le aree dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori

CRITERI	PUNTEGGI
Competenze acquisite attraverso percorsi formativi attinenti al profilo messo a procedura (attestato di profitto)	Max 4 punti ; 1 punto per ogni attestato
<p>Competenze acquisite nei contesti lavorativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabile del Procedimento attestato dal responsabile, Capi Squadra, Coordinatore di Gruppi di Lavoro formalmente istituiti (svolto per un minimo di 3 Mesi) • Valutazione della Performance individuale degli ultimi tre anni o le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico (media matematica delle 3 valutazioni rapportate a 100) • Prova orale consistente in un colloquio 	<p>Max 36 punti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Max 12 punti: - 12 pt. per Responsabile del procedimento, - 8 pt. per Capo Squadra, - 4 pt. per Gruppi di Lavoro. <p>In caso di pluralità di ruoli i punteggi si sommano entro il limite massimo attribuibile di 12 punti.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Max 12 punti • Max 12 punti

Progressione tra le aree dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

CRITERI	PUNTEGGI
Competenze acquisite attraverso percorsi formativi attinenti al profilo messo a procedura (attestato di profitto)	Max 3 punti ; 1 punto per ogni attestato
<p>Competenze acquisite nei contesti lavorativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabile del Procedimento, Partecipazione a Gruppi di lavoro formalmente costituiti incluso PNRR, referente tecnico-amministrativo di progetti Italiani e UE e PNRR, attività di docenza e/o formazione sia interna che esterna, componenti Commissioni di gara e concorsi; • Valutazione della Performance individuale degli 	<p>Max 33 punti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Max 9 punti: - 9 pt. per Responsabile del Procedimento, - 7 pt. per Referente tecnico-amministrativo di progetti italiani, UE e PNRR e/o Gruppi di Lavoro PNRR, - 5 pt. per Gruppi di Lavoro, - 5 pt. per attività di docenza e/o formazione sia interna che esterna, - 5 pt. per Componenti di Commissioni di gara e/o concorso <p>In caso di pluralità di ruoli i punteggi si sommano entro il limite massimo attribuibile di 9 punti.</p>

<p>ultimi tre anni o le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico (media matematica delle 3 valutazioni rapportate a 100)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prova scritta che valuti il pensiero critico e dianalisi del candidato (ad es. mediante somministrazione di un caso pratico preferibilmente relativo all'attività svolta o di un progetto da sviluppare nei suoi elementi essenziali). 	<ul style="list-style-type: none"> • Max 12 punti; • Max 12 punti
<p>Abilitazioni professionali attinenti al profilo messo a procedura</p>	<p>4 punti</p>

COMMISSIONE ESAMINATRICE

La fase comparativa è svolta da una Commissione esaminatrice, nominata dal Responsabile del settore Risorse Umane, composta con il supporto di un dipendente appartenente alla struttura competente in materia di personale che svolge anche la funzione di segretario.

GRADUATORIA FINALE

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.

Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie.

Le graduatorie e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del Responsabile del Settore Risorse Umane e vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.

Una volta inquadrati i vincitori della procedura, la graduatoria di cui sopra non potrà essere oggetto di alcun scorrimento. Nel periodo successivo alla previsione del Piano dei Fabbisogni di Personale di riferimento, laddove vi siano le condizioni di effettuazione di ulteriori percorsi di carriera, si dovrà procedere all'esperimento di una nuova procedura di valutazione per la copertura dei relativi posti riservati.

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.

I vincitori sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dal CCNL del comparto Funzioni locali vigente.