



Regolamento per la disciplina delle progressioni tra le aree del personale provinciale

PARTE SPECIALE DEL REGOLAMENTO SULLE MODALITA' DI ASSUNZIONE AGLI
IMPIEGHI, REQUISITI D'ACCESSO E PROCEDURE SELETTIVE

- ALLEGATO A -

Approvato con Decreto Presidente della Provincia n. _____ del ___/___/_____

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE. DECRETO N. 61 DEL 24/05/2022.
e stampato il giorno 24/05/2022.

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

Indice

Articolo 1	Definizione e norme generali.....	3
Articolo 2	Attribuzione della progressione	3
Articolo 3	Programmazione delle progressioni	3
Articolo 4	Avviso di selezione comparativa.....	3
Articolo 5	Domanda di partecipazione.....	4
Articolo 6	Requisiti generali di partecipazione alla selezione comparativa	4
Articolo 7	Istruttoria delle domande	5
Articolo 8	Commissione di valutazione.....	5
Articolo 9	Criteri e parametri di valutazione delle candidature, con ponderazione	5
Articolo 10	Graduatoria finale.....	11
Articolo 11	Ricorsi	11
Articolo 12	Procedura di progressione.....	11
Articolo 13	Facoltà di proroga o di riapertura dei termini, di revoca o di rettifica di selezioni comparative	11
Articolo 14	Disposizioni finali.....	12

Articolo 1 - Definizione e norme generali

1. Le progressioni di carriera riservate al personale dipendente mediante passaggio alla categoria superiore avvengono nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 52, comma 1-*bis*, D.Lgs. del 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", fatte salve eventuali deroghe sancite dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali.
2. Le medesime progressioni configurano una procedura di accesso all'impiego pubblico e sono pertanto regolate, in quanto applicabili, dai principi e dalle norme vigenti in materia.
3. L'effettuazione delle progressioni mediante accesso alla categoria superiore, in particolare, comporta la cessazione per dimissioni dalla posizione lavorativa precedentemente rivestita dal/la lavoratore/trice e la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, a tempo indeterminato, nella categoria superiore. La fattispecie è assoggettata, conseguentemente, alle previsioni normative e contrattuali in tema di cessazione e costituzione del rapporto di lavoro, tra le quali il periodo di preavviso e il periodo di prova, secondo quanto dettagliato all'articolo 12 del presente regolamento.

Articolo 2 - Attribuzione della progressione

1. La progressione di carriera viene attribuita al/la dipendente meglio classificato/a in graduatoria agli esiti della definizione di una procedura comparativa, a cura del Settore Personale e attraverso l'opera di una Commissione nominata secondo l'articolo 8 del presente regolamento, sulla base dei requisiti, dei criteri e della procedura definiti dall'avviso e dal presente regolamento.

Articolo 3- Programmazione delle progressioni

1. L'attivazione di ciascuna progressione di carriera è stabilita dall'Amministrazione Provinciale, mediante specifica e motivata previsione negli strumenti di programmazione del fabbisogno di personale e nel rispetto dei vincoli a legislazione vigente.

Articolo 4 - Avviso di selezione comparativa

1. Il Settore Personale, secondo le previsioni regolamentari e in esecuzione del piano dei fabbisogni di personale, approva un avviso di indizione della procedura per l'effettuazione delle progressioni di carriera, contenente l'indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri o parametri di composizione della graduatoria di merito e delle modalità e dei tempi di presentazione delle istanze da parte dei/delle dipendenti.
2. L'avviso di cui al comma precedente viene pubblicato nella Intranet riservata al personale per un periodo non inferiore a 15 (quindici) giorni consecutivi, con termine per la presentazione delle istanze decorrente da tale pubblicazione e con scadenza coincidente con l'ultimo giorno della stessa, oppure con il termine fissato in data diversa indicata dallo stesso avviso. Qualora il termine ultimo cada in giorno prefestivo, festivo o di chiusura per qualsiasi ragione dell'ufficio Protocollo, il termine stesso deve intendersi prorogato alla successiva prima giornata lavorativa utile.
3. A cura del Settore Personale possono essere individuate ulteriori forme di pubblicità delle predette procedure, al fine di garantire una capillare diffusione dell'avviso.
4. Della pubblicazione dell'avviso viene data immediata comunicazione a tutti/e i/le dipendenti mediante l'invio di un messaggio a mezzo posta elettronica, utilizzando a tal fine l'indirizzo e-mail istituzionale di ciascun/a lavoratore/trice. La pubblicazione dell'avviso nella Intranet provinciale e la relativa comunicazione via e-mail assolvono integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.

Articolo 5 - Domanda di partecipazione

1. Il/La dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'avviso di cui all'articolo 4.
2. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti il cui possesso è necessario ai fini della partecipazione alla procedura, e degli eventuali titoli posseduti dal/dalla dipendente utili ai fini della valutazione delle candidature. Alla stessa deve essere allegato il curriculum vitae redatto preferibilmente in formato Europeo (Europass) e sottoscritto.

Articolo 6 - Requisiti generali di partecipazione alla selezione comparativa

1. Possono partecipare alla procedura per beneficiare della progressione di carriera i/le dipendenti a tempo indeterminato della Provincia di Cuneo. Qualora il/la candidato/a sia titolare di un contratto di lavoro a tempo parziale, lo/a stesso/a deve dichiarare la propria disponibilità, qualora risulti vincitore/trice, a ricoprire il posto messo a selezione a tempo pieno.
2. Gli altri requisiti necessari per la partecipazione sono:
 - a) essere inquadrato/a nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della progressione di carriera, secondo la declinazione contrattuale collettiva vigente del Comparto delle Funzioni Locali, a seguito di concorso pubblico, e da non meno di 36 mesi consecutivi;
 - b) possedere il titolo di studio ed eventualmente il titolo professionale previsti per l'accesso dall'esterno per la categoria e il posto oggetto della procedura, come previsto dal vigente "Regolamento sulle modalità di assunzione agli impieghi, requisiti d'accesso e procedure selettive" e meglio specificato nell'avviso di selezione comparativa;
 - c) aver conseguito una valutazione positiva della performance in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura (devono presi a riferimento gli ultimi tre anni in relazione ai quali è stata perfezionata la valutazione della performance dei/le dipendenti). Una valutazione negativa anche solo in uno degli anni del triennio in esame o la mancanza della valutazione perfezionata per uno o più anni del triennio da considerare comporta l'esclusione automatica dalla partecipazione alla procedura in quanto non in possesso dei requisiti di legge;
 - d) non avere subito provvedimenti disciplinari nel biennio che precede la data di pubblicazione dell'avviso di indizione della procedura di cui all'articolo 4, comma 2;
 - e) rivestire uno dei profili ammessi alla selezione, esplicitati nell'avviso di avvio della procedura comparativa, in quanto pertinenti con il profilo da coprire; qualora dipendente che ricopra una delle posizioni di cui al comma 3, rivestire un profilo analogo ad almeno uno di quelli ammessi alla selezione;
 - f) possedere un'anzianità di servizio complessiva di almeno 3 (tre) anni in uno o più dei profili ammessi, così come individuati nell'avviso di indizione della procedura;
 - g) essere in possesso dell'idoneità psico-fisica attitudinale a ricoprire il posto oggetto di progressione.
3. I/Le dipendenti che alla data di pubblicazione dell'avviso di indizione della procedura si trovano in posizione di comando/distacco presso altra amministrazione o organismo, o in posizione di aspettativa per l'assunzione di incarichi presso altre amministrazioni, possono presentare istanza di partecipazione alla procedura stessa, ai sensi dell'art. 19, comma 1, C.C.N.L. del 22.01.2004 comparto Regioni - Autonomie Locali.
4. In relazione ai requisiti di cui al comma 2, sono valutati i periodi di servizio svolti, nonché le rispettive valutazioni della performance conseguite, sia presso la Provincia di Cuneo, sia presso altra pubblica amministrazione, anche con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato sottoscritto al termine di procedura selettiva pubblica con svolgimento di prove.

5. Ai fini della valutazione del possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione comparativa, i periodi di lavoro a tempo parziale vengono conteggiati come quelli a tempo pieno.
6. Tutti i requisiti per partecipare alla selezione comparativa devono essere posseduti alla data di pubblicazione dell'avviso di indizione della procedura e devono permanere fino al momento della proposta di stipulazione del contratto individuale di lavoro nella nuova categoria.

Articolo 7 - Istruttoria delle domande

1. Il Settore Personale provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai/dalle dipendenti, al fine di verificare il possesso dei requisiti richiesti per accedere alla procedura comparativa.
2. Comportano la non ammissione alla procedura, non sanabile, né regolarizzabile:
 - la mancanza di sottoscrizione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione comparativa;
 - la mancanza delle dichiarazioni relative alle generalità personali nella domanda di partecipazione alla procedura di selezione comparativa;
 - Il mancato possesso dei requisiti di ammissione di cui all'articolo 6 del presente Regolamento, richiesti dall'avviso;
 - Il mancato rispetto dei termini e/o delle forme e/o delle modalità di presentazione della domanda di partecipazione.

Le imperfezioni formali ovvero le omissioni non sostanziali della domanda di partecipazione possono essere oggetto di regolarizzazione.

3. Il dirigente del Servizio Personale, con propria determinazione, dispone l'ammissione delle domande regolari e l'esclusione di quelle non ammissibili, nonché di quelle non regolarizzate nei termini e/o nelle forme e/o nelle modalità di presentazione richieste. Della eventuale esclusione viene data motivazione espressa.

Articolo 8 - Commissione di valutazione

1. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun/a candidato/a, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, è effettuata da un'apposita Commissione, nominata con le modalità previste dall'articolo 13 del vigente "Regolamento sulle modalità di assunzione agli impieghi, requisiti d'accesso e procedure selettive", se ed in quanto compatibili.

Articolo 9 - Criteri e parametri di valutazione delle candidature, con ponderazione

1. La Commissione definisce il punteggio attribuito a ciascun/a candidato/a utilizzando i seguenti criteri di valutazione e pesi:

Criteri di valutazione	Peso del criterio
Valutazione performance triennio precedente	30,00%
Titoli di studio	10,00%
Titoli professionali	15,00%
Incarichi rivestiti	15,00%
Competenze professionali	30,00%
	100,00%

2. I criteri di cui al punto 1 sono valorizzati come segue:

- a. **Valutazione performance** (positiva) conseguita dal/dalla dipendente negli ultimi tre anni, perfezionata con la predisposizione della scheda di valutazione finale.

Il criterio viene valorizzato per ciascun anno considerato, attribuendo il punteggio pari al numero percentuale dell'incentivo riconosciuto al/candidato/a, ed assegnando allo/a stesso/a il punteggio medio ottenuto nei tre anni.

Le valutazioni della performance ottenute dai/le dipendenti presso altra pubblica amministrazione vengono aritmeticamente parametrate, se espresse in scala differente, secondo le modalità di attribuzione dei punteggi previste dal vigente sistema di valutazione della performance della Provincia di Cuneo.

- b. **titoli di studio**: il criterio viene suddiviso nei seguenti sotto-criteri, con i parametri valutativi a fianco di ciascuno indicati:

Titolo di studio conseguito	Parametro di valutazione
Titolo di studio richiesto per l'accesso al posto	Votazione finale conseguita
Titolo di studio che, alla luce dell'attuale ordinamento scolastico e universitario e ai soli fini della procedura, viene considerato "comprendente" quello richiesto per l'accesso dall'esterno	Votazione finale conseguita
Titolo di studio di livello superiore rispetto a quello richiesto per l'accesso dall'esterno	Votazione finale conseguita
Ulteriore titolo di studio di livello superiore rispetto a quello precedente	Votazione finale conseguita
Altro titolo di studio di pari livello o superiore rispetto a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, non considerato nei criteri precedenti	Votazione finale conseguita

In relazione alla categoria giuridica di accesso, i predetti sotto-criteri vengono declinati secondo la tabella che segue, con la valorizzazione riportata per ogni singola voce che rappresenta il punteggio massimo attribuibile per la votazione massima conseguibile, da rapportarsi alla rispettiva votazione finale conseguita dal/la candidato/a:

	Titolo A	Titolo B	Titolo C	Titolo D	Titolo E
Categoria giuridica di accesso	Titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno	Titolo di studio che, alla luce dell'attuale ordinamento scolastico e universitario e ai soli fini della procedura, viene considerato "comprendente" quello richiesto per l'accesso dall'esterno	Titolo di studio di livello superiore rispetto a quello richiesto per l'accesso dall'esterno	Ulteriore titolo di studio superiore rispetto a quello precedente	Altro titolo di studio di pari livello o superiore rispetto a quello richiesto per l'accesso dall'esterno
B3	Diploma di qualifica triennale Punteggio massimo 25	Diploma (quinquennale) di scuola secondaria di secondo grado (alternativo al titolo A) Punteggio massimo 35	Laurea triennale Punteggio massimo 30	Laurea quadriennale o quinquennale vecchio ordinamento o magistrale a ciclo unico o laurea specialistica o magistrale (alternativo al titolo C) Punteggio massimo 45	Altro diploma o laurea Punteggio massimo 20
C1	Diploma (quinquennale) di scuola secondaria di secondo grado Punteggio massimo 33	//	Laurea triennale Punteggio massimo 30	Laurea quadriennale o quinquennale vecchio ordinamento o magistrale a ciclo unico o laurea specialistica o magistrale (alternativo al titolo C) Punteggio massimo 45	Altro diploma quinquennale o laurea Punteggio massimo 22

D1	Laurea triennale	Laurea quadriennale o quinquennale vecchio ordinamento o magistrale a ciclo unico (alternativo ai titoli A e C)	Laurea specialistica o magistrale (in abbinamento con la laurea triennale)	Diploma di specializzazione universitario, Master post universitario di 1° e 2° livello	Dottorato di ricerca o altra laurea
	Punteggio massimo 30	Punteggio massimo 65	Punteggio massimo 35	Punteggio massimo 10	Punteggio massimo 25

Ai fini dell'attribuzione del punteggio, l'eventuale "lode" nella valutazione della laurea non viene considerata, e il possesso di più titoli di studio valutabili comporta una sommatoria dei punteggi assegnati ai singoli titoli, sulla base delle rispettive votazioni conseguite, fatti salvi i casi in cui più titoli sono alternativi tra di loro, come dettagliato in tabella;

- c. **titoli professionali** posseduti dal/dalla dipendente, purché pertinenti con il posto oggetto della progressione di carriera, alla data di pubblicazione dell'avviso di indizione della procedura, come individuati dall'avviso di selezione:

Titoli professionali	Parametro di valutazione	Punteggio assegnato
Titolo professionale richiesto per l'accesso dall'esterno (valutabile solo qualora non richiesto anche come requisito di accesso dall'avviso di indizione della procedura comparativa ex articolo 6, comma 2, lett) b del presente Regolamento)	SI/NO	Punti 50
Titolo professionale attinente al posto da ricoprire	SI/NO	Punti 25
Possesso di specifica qualifica conseguita a seguito di partecipazione ad appositi corsi di formazione, con superamento dell'esame di idoneità, attinente al posto da ricoprire	SI/NO	Punti 25

Ai fini dell'attribuzione del punteggio, il possesso di più titoli professionali valutabili comporta una sommatoria dei punteggi assegnati ai singoli titoli;

- d. numero e tipologia degli **incarichi rivestiti** dal/dalla dipendente:

Incarichi rivestiti	Parametro di valutazione	Punteggio assegnato
Incarico con indennità specifica responsabilità (articolo 70-quinquies, comma 1, e 56-sexies CCNL 21/05/2018) attinente al posto da ricoprire (Questa voce è alternativa alle due che seguono)	punti 10 per ogni anno di incarico (le frazioni di anno superiori a 180 giorni sono computate per l'intero anno)	Massimo punti 30

Incarico con indennità specifica responsabilità (articolo 70-quinquies, comma 1, e 56-sexies CCNL 21/05/2018) non attinente al posto da ricoprire (Questa voce è alternativa a quella che precede e a quella che segue)	punti 4 per ogni anno di incarico (le frazioni di anno superiori a 180 giorni sono computate per l'intero anno)	Massimo punti 12
Incarico di posizione organizzativa in categoria inferiore (Questa voce è alternativa a quelle che precedono)	SI/NO	Punti 45
Incarico di segreteria di commissione consigliere o organismo istituzionale	SI/NO	Punti 10
Incarico formale di responsabile di specifici procedimenti o procedure attinenti al posto da ricoprire, che richiedono particolari competenze professionali	SI/NO	Punti 30
Referente di specifici procedimenti, procedure o attività attinenti al posto da ricoprire (Questa voce è alternativa a quella che segue)	SI/NO	Punti 15
Referente di specifici procedimenti, procedure o attività non attinenti al posto da ricoprire (Questa voce è alternativa a quella che precede)	SI/NO	Punti 5

Gli incarichi con indennità di specifica responsabilità, attinenti o meno al posto da ricoprire, o con attribuzione di posizione organizzativa in categoria inferiore, valorizzati con questo criterio, non possono eccedere i 3 anni (36 mesi) continuativi precedenti la data di pubblicazione dell'avviso della selezione comparativa, e devono essere rivestiti esclusivamente nella categoria immediatamente inferiore a quella messa a bando, in uno dei profili ammessi alla selezione o in un profilo analogo.

Ai fini della procedura di progressione, sono valutati gli incarichi elencati nella tabella ricoperti alla data di pubblicazione dell'avviso di indizione della procedura presso la Provincia di Cuneo o altra pubblica amministrazione, purché rivestiti in categoria immediatamente inferiore rispetto a quella messa a selezione e in uno dei profili ammessi alla selezione o in un profilo analogo.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio, l'attribuzione di più incarichi professionali valutabili comporta una sommatoria dei punteggi assegnati ai singoli titoli, fatti salvi i casi in cui più titoli sono alternativi tra di loro, come dettagliato in tabella;

e. le **competenze professionali** detenute dal/dalla dipendente, valorizzate come segue:

Competenze professionali	Parametro di valutazione	Punteggio assegnato
Attività lavorativa svolta nell'ufficio o servizio all'interno del quale è previsto il posto da ricoprire	0,6 punti per ogni mese (le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono computate per l'intero mese)	Massimo punti 36

Attività lavorativa svolta nel settore all'interno del quale è previsto il posto da ricoprire (in questa voce non deve essere conteggiato il periodo eventualmente già valorizzato al punto precedente)	0,2 punti per ogni mese (le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono computate per l'intero mese)	Massimo punti 12
Attività lavorativa svolta in settori provinciali diversi da quello all'interno del quale è previsto il posto da ricoprire (in questa voce non deve essere conteggiato il periodo eventualmente già valorizzato ai punti precedenti)	0,1 punti per ogni mese (le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono computate per l'intero mese)	Massimo punti 6
Attività lavorativa svolta presso altra amministrazione pubblica, con svolgimento di mansioni specifiche del posto da ricoprire (in questa voce non deve essere conteggiato il periodo eventualmente già valorizzato ai punti precedenti)	0,1 punti per ogni mese (le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono computate per l'intero mese)	Massimo punti 6
Conferimento, con specifico provvedimento formale, di mansioni superiori	SI/NO	Punti 16
Idoneità in uno o più concorsi pubblici per lo stesso profilo professionale e categoria da ricoprire, la cui graduatoria risulta ancora vigente al momento dell'apertura della procedura di selezione	SI/NO	Punti 10
Corsi di formazione su materie specifiche del posto da ricoprire, certificati nel triennio precedente	0,5 punti per ogni ora di corso; massimo 30 ore	Massimo punti 15
Corsi di formazione su materie non attinenti in modo specifico al posto da ricoprire, certificati nel triennio precedente	0,1 punti per ogni ora di corso; massimo 30 ore	Massimo punti 3
Pubblicazioni su materie attinenti al posto da ricoprire; collaborazione con riviste specializzate nell'ambito del posto da ricoprire, certificati nel triennio precedente	SI/NO	Punti 5
Attività di docenza e formazione su materie attinenti al posto da ricoprire, certificata nel triennio precedente	SI/NO	Punti 10
Attività di docenza e formazione su materie non attinenti in modo specifico al posto da ricoprire, certificata nel triennio precedente	SI/NO	Punti 5

L'anzianità di servizio valorizzata con questo criterio non può eccedere i 5 anni (60 mesi) continuativi precedenti la data di pubblicazione dell'avviso della selezione comparativa, maturata esclusivamente nella categoria immediatamente inferiore a quella messa a

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE. DECRETO N. 61 DEL 24/05/2022.
e stampato il giorno 24/05/2022.

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

bando, in uno dei profili ammessi alla selezione o in un profilo analogo e con contratto a tempo indeterminato o determinato.

Ai fini della procedura di progressione, sono valutate le competenze professionali elencate nella tabella maturate dal/dalla dipendente alla data di pubblicazione dell'avviso della selezione comparativa presso la Provincia di Cuneo o altra pubblica amministrazione, in categoria immediatamente inferiore rispetto a quella messa a selezione e in uno dei profili ammessi alla selezione o in un profilo analogo.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio relativo all'anzianità di servizio, i periodi di lavoro a tempo parziale vengono conteggiati come quelli a tempo pieno.

Articolo 10 - Graduatoria finale

1. La Commissione valuta, secondo principi di buon andamento e imparzialità, i titoli e le competenze posseduti dai/dalle dipendenti candidati/e, attenendosi alle indicazioni di cui all'articolo 9 e, in caso di necessità, decide in via discrezionale attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità tra quanto dichiarato dal/dalla dipendente e il posto che si intende coprire attraverso la presente procedura.
2. In caso di parità di punteggio, costituisce titolo di precedenza, nell'ordine:
 - l'assegnazione, alla data della pubblicazione dell'avviso di selezione comparativa, all'ufficio o servizio all'interno del quale è previsto il posto da ricoprire;
 - la migliore valutazione media della performance conseguita dal/dalla candidato/a nel triennio di riferimento;
 - la minore età anagrafica.
3. Gli esiti del lavoro della Commissione, ivi compresa la graduatoria di merito finale formata in ordine decrescente con riguardo al punteggio complessivo ottenuto da ogni candidato/a, vengono sintetizzati in un apposito verbale, sottoscritto da tutti i membri, che viene trasmesso al Settore Personale per essere verificato e approvato con determinazione del dirigente del Settore.
4. La graduatoria della procedura viene, inoltre, resa nota al personale mediante pubblicazione della stessa, in ordine di merito ma senza indicazione dei punteggi conseguiti, nell'area Intranet dell'ente per almeno 30 (trenta) giorni.
5. La graduatoria in parola non consente successivi e ulteriori utilizzi mediante scorrimento dei/delle dipendenti eventualmente classificatisi nelle posizioni di merito successive alla prima, non trattandosi di graduatoria concorsuale. È consentito l'utilizzo della medesima graduatoria, attingendo all'elenco degli/delle eventuali idonei/e collocati/e nelle posizioni successive, nel rigoroso ordine di classificazione, solo in caso di formale rinuncia all'assunzione nella nuova categoria da parte del/della dipendente meglio classificato/a, oppure di non superamento del periodo di prova da parte dello/a stesso/a, se previsto, o ancora di cessazione del/della dipendente sopravvenuta entro il termine di mesi 6 dal primo giorno di servizio nella nuova categoria.

Articolo 11 - Ricorsi

1. Poiché trattasi di procedura di accesso all'impiego, non sono previste procedure conciliative. In caso di controversie la giurisdizione è devoluta al Tribunale amministrativo regionale del Piemonte.

Articolo 12 - Procedura di progressione

1. Una volta approvata la graduatoria e individuato/a il/la dipendente che ha diritto all'inquadramento nella categoria superiore, questo/a presenta le proprie dimissioni dal posto coperto nella categoria di provenienza e il Settore Personale provvede agli adempimenti correlati all'immissione in ruolo nella nuova posizione. Ricorre l'applicazione delle regole

contrattuali collettive pertinenti, con particolare ma non esclusivo riferimento alla necessità che il/la dipendente fruisca integralmente di eventuali ferie maturate e non ancora godute nel corso del rapporto di lavoro che si conclude.

2. L'ente valuta, conformemente alla migliore definizione delle esigenze organizzative del Settore o dell'Ufficio o Servizio interessato dal nuovo inquadramento del/della dipendente vincitore/trice, l'eventuale rinuncia, anche parziale, al periodo di preavviso previsto in caso di dimissioni. Agli stessi fini vengono anche definiti, dal Settore Personale e secondo la mediazione delle eventuali opposte esigenze dell'Ufficio o Servizio interessato dal nuovo inquadramento del/della dipendente, i tempi per la stipula del contratto individuale di lavoro del/della dipendente nella nuova categoria e la sua assegnazione all'Ufficio o Servizio di destinazione.
3. Il/La dipendente assunto/a nella nuova categoria è di norma soggetto a periodo di prova, salvo che le parti concordino di esonerarlo/a dallo stesso secondo le vigenti previsioni contrattuali collettive. In analogia con le previsioni contrattuali applicabili al caso delle progressioni tra categorie di cui all'articolo 22, comma 15, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 s.m.i., il/la dipendente, in caso di esperimento del periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto nella categoria di provenienza.

Art. 13 - Facoltà di proroga o di riapertura dei termini, di revoca o di rettifica di selezioni comparative

1. L'Amministrazione, ove ricorrano motivi di pubblico interesse, ha facoltà, a suo insindacabile giudizio, di prorogare il termine di scadenza delle procedure selettive di progressione verticale o di riaprirlo quando sia già concluso, purché – in quest'ultimo caso – la Commissione di valutazione, incaricata ai sensi dell'art. 8 del presente Regolamento, non abbia ancora iniziato i propri lavori.
2. Per gli stessi motivi richiamati al comma 1, la selezione già bandita può essere revocata, non procedendo alla copertura del/i posto/i, o rettificata, senza che i /le concorrenti possano sollevare obiezioni o avanzare diritti.

Articolo 14 - Disposizioni finali

1. Il presente Regolamento costituisce Parte speciale del vigente Regolamento sulle modalità di assunzione agli impieghi, requisiti d'accesso e procedure selettive.
2. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si fa rinvio alle disposizioni di legge e di contratto vigenti in materia.