

# **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE COMPARATIVE PER LE PROGRESSIONI VERTICALI TRA AREE (ART. 52, C. 1-BIS, D.LGS. N. 165/2001)**

## **Art. 1**

### **Oggetto e ambito di applicazione**

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le categorie del sistema di classificazione di cui al vigente CCNL del comparto Funzioni locali ("progressioni verticali"), in applicazione dell'art. 3 del DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, con legge 6 agosto 2021, n. 113, sostitutivo dell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.
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 alla categoria immediatamente superiore e si attua attraverso procedure selettive di tipo comparativo.
3. La Giunta regionale al fine di valorizzare le professionalità interne, può attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali e fatta salva una quota di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, come determinate nei piani dei fabbisogni di personale, procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le categorie riservate al personale di ruolo.

## **Art. 2**

### **Requisiti per la partecipazione alla procedura comparativa**

1. Possono partecipare alle procedure di progressione verticale i dipendenti in servizio di ruolo assunti dal Comune di Sant'Ilario dello Ionio con contratto di lavoro a tempo indeterminato, destinatari del CCNL del comparto Funzioni locali, appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione, che abbiano maturato un'anzianità minima di 12 mesi in una pubblica amministrazione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nella categoria immediatamente inferiore e/o con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato nella categoria immediatamente inferiore o in categoria equivalente in una pubblica amministrazione e siano in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno; alle selezioni per la categoria C possono partecipare tutti i dipendenti inquadrati nella categoria B.
2. I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno, richiesti per la partecipazione alle procedure di progressione verticale, sono i seguenti:
  - per la categoria "C": diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado;
  - per la categoria "D": diploma universitario (DU), laurea triennale (L), diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) ed eventuale abilitazione professionale, se richiesta.
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 titolo di studio universitario, anche di II livello e/o la relativa abilitazione professionale.

## **Art. 3**

### **Bandi di selezione**

1. I bandi di selezione, predisposti dall'ufficio competente in materia di personale, sono pubblicati per la durata di almeno dieci giorni all'albo pretorio comunale e nel sito internet istituzionale dell'Ente.
2. L'eventuale atto di riapertura dei termini viene adottato dopo la scadenza del bando 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 del bando precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.

## **Art. 4**

### **Elementi di valutazione della procedura comparativa**

1. Costituiscono elementi di comparazione:
  - a) la valutazione positiva della performance conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio;
  - b) l'assenza di provvedimenti disciplinari;
  - c) il possesso di titoli, competenze professionali e titoli di studio ulteriori, rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione;
  - d) il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione.

## **Art. 5**

### **Punteggi**

1. Il bando di indizione delle progressioni verticali dovrà prevedere, per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla progressione alla categoria superiore, l'attribuzione dei seguenti punteggi, fino ad un massimo di punti 100, come di seguito indicato:

a) valutazione positiva della performance conseguita dal candidato negli ultimi tre anni, con un punteggio non inferiore a 85/100, considerato il punteggio numerico conseguito indipendentemente dalla fascia di merito corrispondente, fino ad un massimo di punti 30,00, così ripartiti per ciascun anno:

valutazione performance	punteggio
100	10,00
99,99-95	6,50
94,99-90	3,50
89,99-85	3

b) assenza di provvedimenti disciplinari ai sensi del vigente CCNL del comparto Funzioni locali, nell'ultimo biennio dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, punti 4;

c) 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 36, come di seguito indicato:

c.1) attività di formazione attinenti che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite ai sensi del CCNL del comparto Funzioni locali vigente, svolte nell'ultimo quinquennio, con attribuzione dei seguenti punteggi, fino ad un massimo di punti 6:

- durata da 20 a 39 ore, punti 0,75;
- durata da 40 a 59 ore, punti 1,50;
- durata oltre 59 ore, punti 3;

c.2) ulteriori corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti validamente conclusi in base agli atti di regolazione del singolo intervento formativo, svolti nell'ultimo quinquennio, con attribuzione dei seguenti punteggi, fino ad un massimo di punti 2:

- durata da 8 a 16 ore, punti 0,20;
- durata da 17 a 30 ore, punti 0,30;
- durata oltre 30 ore, punti 0,50;

c.3) pubblicazioni attinenti, docenze in materie attinenti alla qualifica professionale/profilo: punti 1 per ogni titolo posseduto, fino ad un massimo di punti 5;

c.4) superamento di concorsi a tempo indeterminato e/o a tempo determinato, anche presso altri enti, per la stessa categoria oggetto della selezione: 0,50 punti per ciascuna idoneità, fino ad un massimo di 1 punto;

c.5) competenze professionali maturate attraverso attività lavorative in ambiti/settori di intervento attinenti: punti 2 per ogni anno, fino ad un massimo di punti 6;

c.6) massimo 19 punti per ulteriori titoli di studio attinenti, così suddivisi:

• **per posti di categoria "D":**

- punti 7 per voto pari a 110/110 e lode (o 100/100 e lode) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 6 per voto da 105 a 110/110 (o da 95 a 100/100) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 1 per possesso del diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM);
- punti 1,5 per dottorato di ricerca (DR), punti 1 per ogni seconda laurea, Master di II livello (DM 270/2004), punti 0,75 per ogni Diploma di specializzazione (DS), Master universitario di I livello (DM 270/2004), fino ad un massimo di 4 punti;
- massimo punti 7 per abilitazioni e/o qualificazioni all'esercizio professionale attinenti (3,50 per ogni titolo posseduto);

• **per posti di categoria "C":**

- punti 10 per diploma universitario (DU) o laurea triennale (L);
- punti 15 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);
- punti 1,5 per dottorato di ricerca (DR), punti 1 per ogni seconda laurea, Master di II livello (DM 270/2004), punti 0,75 per ogni Diploma di specializzazione (DS), Master universitario di I livello (DM 270/2004), abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente, fino ad un massimo di punti 4;

d) il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione, per un punteggio massimo di punti 30, come di seguito indicato:

- Incarichi rivestiti dal dipendente in enti pubblici negli ultimi 5 anni dalla data di approvazione dell'avviso, attinenti al profilo da ricoprire ed aventi specifica rilevanza nel delineare ed individuare un percorso di crescita e sviluppo professionale che costituisce essenziale e fondamentale presupposto per la effettuazione di una

progressione verticale dei dipendenti interessati che consenta loro l'acquisizione della qualifica di livello superiore prevista dalla contrattazione collettiva in materia di enti locali.

Si procede ad indicare tali incarichi e il correlato punteggio:

<b>Descrizione</b>	<b>Punteggio</b>
Incarichi professionali art. 53 D.Lgs. 165/2001 (valutabili punti 2 per massimo n. 3 incarichi)	6
Presidente - Membro commissione concorso/gara (valutabili punti 2 per massimo n. 3 commissioni)	6
Responsabile del procedimento (conferimento indennità per specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies co. I CCNL 2016-18)	4
Responsabile di settore	8
Attribuzione temporanea di mansioni superiori previste dall'art. 8 del CCNL 14/09/2000) nel ruolo che si tratta di coprire o in altro ruolo affine	6

#### **Art. 6**

##### **Commissione esaminatrice**

1. La commissione esaminatrice è composta da tre membri di cui uno con funzioni di presidente, di norma interni. È prevista la presenza di un segretario verbalizzante le cui funzioni possono essere svolte anche da uno dei membri della commissione.

#### **Art. 7**

##### **Formazione della graduatoria finale**

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il più anziano di età.

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

3. La graduatoria e la nomina dei vincitori della selezione è approvata con determinazione del responsabile competente in materia di personale.

4. Le graduatorie vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.

5. Con i vincitori verrà sottoscritto 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 dal CCNL del comparto Funzioni locali vigente.

#### **Art. 8**

##### **Revoca della selezione**

1. L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda.

2. In ogni caso la revoca della selezione deve essere deliberata dalla Giunta comunale, essendo una modifica del piano dei fabbisogni di personale.

3. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

#### **Art. 9**

##### **Rinvio**

1. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme in materia di procedure concorsuali contenute nel regolamento vigente dell'amministrazione, in quanto applicabili e compatibili.

#### **Art. 10**

##### **Entrata in vigore**

1. Il presente regolamento entra in vigore con l'esecutività della deliberazione di Giunta comunale che lo approva.