



COMUNE DI CARPEGNA
Provincia di Pesaro e Urbino

**REGOLAMENTO PER LA
DISCIPLINA DELLE
PROGRESSIONI VERTICALI**

in attuazione dell'articolo 52, comma 1-*bis*, del Decreto Legislativo n. 165/2001 come modificato dal Decreto Legge n. 80/2021 convertito con Legge n. 113/2021

Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 39 del 06.06.2023

Articolo 1 – Disposizioni generali

Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive per le progressioni tra Aree diverse riservate al personale dipendente del Comune di Carpegna, d'ora in avanti denominate "progressioni verticali", in attuazione dell'articolo 52, comma 1-bis, del Decreto Legislativo n. 165/2001, come modificato dal Decreto Legge n. 80/2021, convertito con Legge n. 113/2021.

Le Aree sono quelle indicate dal sistema di classificazione di cui al C.C.N.L. Funzioni Locali del C.C.N.L. 16.11.2022.

Le progressioni tra le Aree consentono il passaggio dall'Area di appartenenza a quella immediatamente superiore dei dipendenti di ruolo dell'Amministrazione, in un'ottica di sviluppo professionale, dovuto all'acquisizione di competenze ed esperienza, secondo criteri selettivi e meritocratici.

L'accesso alla progressione verticale comporta per il dipendente l'assegnazione alle mansioni del profilo professionale oggetto di selezione nel rispetto dell'articolo 52, comma 1-bis, del Decreto Legislativo n. 165/2001 e successive modifiche.

Il Comune definisce il ricorso alla progressione verticale in correlazione agli strumenti di programmazione strategica, annuale e pluriennale, adottati ed a quelli di pianificazione operativa, con particolare riferimento al PIAO. In particolare la pianificazione triennale del fabbisogno del personale potrà contenere la previsione del ricorso alle procedure selettive di cui al presente regolamento. I posti riservati alle progressioni verticali non potranno superare la percentuale prevista per legge come riportata all'articolo 2.

Articolo 2 – Caratteristiche delle procedure di progressione verticale

È facoltà dell'Amministrazione, nell'ambito della propria programmazione dei fabbisogni di personale (sottosezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO), attivare le procedure selettive per le progressioni verticali, con procedure di tipo comparativo, ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del Decreto Legislativo n. 165/2001 che dispone quanto segue: *“fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno, le progressioni avvengono tramite procedura comparativa del personale di ruolo basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti”*.

Articolo 3 – Requisiti per la partecipazione

Le procedure per la progressione verticale sono interamente riservate al personale interno entro i termini, le condizioni e le modalità stabiliti dalla legge, nonché entro i vincoli, all'uopo fissati, da quest'ultima.

Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale assunto dal Comune a tempo indeterminato, destinatario dei CC.CC.NN.L. del comparto Funzioni Enti Locali, escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o di prestazione di opera di diversa natura e comunque costituito a titolo precario o occasionale o con qualsiasi altra modalità.

Possono partecipare alle procedure per la progressione verticale esclusivamente i dipendenti assunti a tempo indeterminato, in servizio presso l'Ente alla data di indizione della procedura che hanno titolo per accedere al posto da coprire mediante progressione verticale.

I dipendenti che alla data di indizione della procedura si trovano in posizione di comando/distacco presso altra amministrazione, hanno titolo per presentare istanza di partecipazione alla procedura stessa. In caso di conseguimento alla posizione giuridica superiore, il dipendente cessa dal comando/distacco.

I partecipanti devono possedere, entro i termini di scadenza della data stabilita per la presentazione delle domande i seguenti requisiti:

- a) essere inquadrati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione;
- b) essere in possesso dei seguenti titoli di studio previsto per l'accesso dall'esterno:
 1. licenza di scuola media inferiore, per i dipendenti inquadrati nell'Area degli Operatori che vogliano partecipare alle procedure di progressione verticale per accedere all'Area degli Operatori esperti;
 2. diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado di durata quinquennale, per i dipendenti inquadrati nell'Area degli Operatori esperti che vogliano partecipare alle procedure di progressione verticale per accedere all'Area degli Istruttori;
 3. diploma di laurea del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica o laurea magistrale, per i dipendenti inquadrati nell'Area degli Istruttori che vogliano partecipare alle procedure di progressione verticale per accedere all'Area dei Funzionari.

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 di studio e/o la relativa abilitazione professionale.

Articolo 4 – Avviso di selezione

Gli avvisi di selezione, predisposti dall'Ufficio personale, sono pubblicati per la durata di almeno quindici giorni sul sito istituzionale dell'Ente alla sezione Amministrazione Trasparente – Bandi di Concorso, nonché trasmessi alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. vigente.

La pubblicazione dell'avviso all'albo pretorio online e sul sito istituzionale dell'Ente assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.

L'ufficio personale può adottare ogni utile iniziativa per dare comunicazione della procedura ai dipendenti secondo il metodo convenzionalmente utilizzato e in uso presso l'Ente.

È fatta salva la possibilità dell'Ente di adottare atto motivato di riapertura dei termini per la presentazione delle domande di partecipazione dopo la scadenza dell'avviso originario. Il provvedimento di riapertura dei termini deve essere pubblicato con le medesime modalità dell'avviso. Restano ferme le domande già presentate, con possibilità di integrazione dei documenti richiesti.

Articolo 5 – Elementi di valutazione

Costituiscono elementi di valutazione della procedura comparativa di progressione verticale:

- valutazione positiva degli ultimi tre anni di servizio precedente a quello nel quale si svolge la procedura e nell'Area immediatamente inferiore a quella di selezione o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione in relazione ad una delle annualità richieste dall'avviso.
Per il personale valutato presso altre amministrazioni, l'ufficio personale provvederà a richiedere all'Ente valutatore le schede di valutazione del triennio considerato e, in caso di diverso sistema di valutazione, provvederà all'armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema in uso presso l'Ente. Il mancato possesso di almeno tre valutazioni comporta l'attribuzione di punteggio pari a zero.
- assenza di provvedimenti disciplinari nei due anni anteriori al termine di scadenza per la presentazione della domanda.
- 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.
- numero e tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione.

Articolo 6 – Punteggi

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 di punti 100:

a. valutazione positiva della performance individuale conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, nell'Area immediatamente inferiore a quella di selezione, intendendosi per tale quella con punteggio definito dal sistema di valutazione adottato dall'Ente, non inferiore a 70/100, con attribuzione di un punteggio massimo di 30 punti così ripartiti per ciascun anno:

<i>valutazione performance</i>	<i>Punteggio max</i>	<i>Annualità</i>		
		n-2	n-1	n
96-100	30	10	10	10
91-95	27	9	9	9
86-90	24	8	8	8
80-85	21	7	7	7
70-79	15	5	5	5
0-69	0	0	0	0

Il mancato possesso di almeno tre schede di valutazione della performance comporta l'attribuzione di punteggio pari a zero.

b. il possesso di titoli, di titoli di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso all'Area, esperienze e competenze professionali.

Per ciascuna delle voci (I, II, III) è attribuito un punteggio come da elenco sottostante, per un totale massimo complessivo di 50 punti:

I. per posti dell'Area dei "Funzionari" – massimo punti 20:

- ❖ punti 10 per il titolo di studio previsto per l'accesso così ripartiti:
 - punti 10 per voto pari 110/110 e lode conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
 - punti 9 per voto da 110/110 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
 - punti 8 per voto da 100 a 109/110 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
 - punti 6 per voto da 90 a 99/110 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
 - punti 4 per voto da 70 a 89/110 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- ❖ punti 2 per dottorato di ricerca (DR), Master di 2° livello (DM 270/2004), Diploma di specializzazione (DS), Master universitario di 1° livello (DM 270/2004), fino ad un massimo di 4 punti;
- ❖ punti 2 per diploma di abilitazione professionale attinente al profilo oggetto di selezione, fino ad un massimo di 2 punti;
- ❖ punti 2 per abilitazione e/o qualificazione nelle competenze digitali e linguistiche, fino ad un massimo di 4 punti.

per posti dell'Area degli "Istruttori" – massimo punti 20:

- ❖ punti 10 per il titolo di studio previsto per l'accesso così ripartiti:
 - punti 10 per voto pari a 100/100 e lode (ovvero 60/60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
 - punti 9 per voto pari a 100/100 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
 - punti 8 per voto da 90 a 99 (o da 54 a 59 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
 - punti 6 per voto da 80 a 89 (o da 48 a 53 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
 - punti 4 per voto da 70 a 79/100 (o da 42 a 47 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;

- ❖ punti 2 per diploma universitario (DU), laurea triennale (L) o 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) fino ad un massimo di 4 punti;
- ❖ punti 2 per diploma di abilitazione professionale attinente al profilo oggetto di selezione, fino ad un massimo di 2 punti;
- ❖ punti 2 per ogni abilitazione e/o qualificazione nelle competenze digitali e linguistiche, fino ad un massimo di 4 punti.

per posti dell'Area degli "Operatori esperti" – massimo punti 20:

- ❖ punti 10 per il titolo di studio previsto per l'accesso così ripartiti:
 - punti 10 per voto pari Ottimo o 10/10 con lode conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione;
 - punti 9 per voto pari 10/10 conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione;
 - punti 8 per voto pari a Distinto o 9/10 conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione;
 - punti 7 per voto pari a Buono o 8/10 conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione;
 - punti 6 per voto pari a Discreto o 7/10 conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione;
 - punti 5 per voto pari a Sufficiente o 6/10 conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione;
- ❖ punti 2 per diploma di qualificazione professionale rilasciato da Istituti statali o Centri di Formazione Professionale riconosciuti, attinente al profilo oggetto di selezione, fino ad un massimo di 6 punti;
- ❖ punti 2 per ogni abilitazione e/o qualificazione nelle competenze digitali e linguistiche fino ad un massimo di 4 punti.

II. servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo n. 165/2001, alla data del bando, è attribuito un punteggio massimo di 20 punti:

- punti 2 per ogni anno di servizio di ruolo a tempo determinato e indeterminato fino ad un massimo di punti 20.
- i rapporti di lavori part time vanno valutati con gli stessi criteri in misura proporzionalmente ridotta.

III. corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti, validamente conclusi con profitto del singolo intervento formativo con esame finale, svolti nell'ultimo quinquennio, con attribuzione di 1 punto per corso, fino ad un massimo di punti 10.

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 20 punti:

Incarichi extra istituzionali autorizzati ai sensi dell'articolo 53 del Decreto Legislativo n. 165/2001	2
Membro di commissione di concorso/gara	2
Nomina Responsabile di procedimento o Responsabile unico di procedimento	2

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

Articolo 7 – Commissione Esaminatrice

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 con atto del Responsabile dell'Area Finanziaria così costituita:

- un Responsabile di Area della stessa Amministrazione o di altro Ente, con funzioni di Presidente;
- due componenti dipendenti della stessa Amministrazione o di altro Ente di provata competenza nelle materie proprie dei profili professionali oggetto di selezione, inquadrati almeno nell'Area dei Funzionari, di cui uno assolve anche alle funzioni di segretario verbalizzante.

Articolo 8 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

Il Servizio Personale provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti, onde verificare il possesso dei requisiti richiesti per accedere alla procedura di selezione e dispone con provvedimento l'ammissione o l'esclusione dei dipendenti che hanno presentato la propria candidatura.

Le domande ammesse vengono trasmesse alla Commissione esaminatrice all'atto dell'insediamento per la valutazione delle candidature ed attribuzione dei punteggi come previsto per le singole procedure.

La Commissione provvede a formare la graduatoria di merito, secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato, e trasmette quindi tutti i verbali relativi alle operazioni selettive al Responsabile del procedimento nonché al Responsabile del Settore Economico-Finanziario che approva gli esiti delle operazioni e la graduatoria finale di merito.

Sono dichiarati vincitori i candidati utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti complessivamente disponibili fissati nell'avviso.

A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio e, a parità di anzianità di servizio, il candidato più giovane di età anagrafica.

Le graduatorie avranno validità per l'annualità in corso e saranno utilizzate nella misura e nei limiti di progressione verticale previste nel Piano del Fabbisogno di Personale dell'anno di riferimento.

La graduatoria non consente successivi ed ulteriori utilizzi mediante scorrimento dei dipendenti eventualmente classificatisi nelle posizioni di merito successive, non trattandosi di graduatoria concorsuale.

È consentito l'utilizzo della medesima graduatoria, attingendo all'elenco degli eventuali idonei collocati nelle posizioni successive, nel rigoroso ordine di classificazione, solo in caso di formale rinuncia all'assunzione nella nuova Area da parte del dipendente dichiarato vincitore, o di cessazione sopravvenuta del dipendente purché l'evento ricade nel medesimo anno finanziario in cui è intervenuta l'approvazione della deliberazione del piano occupazione.

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, in conformità a quanto disposto dal CCNL del comparto Funzioni locali vigente, sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova e conservano le giornate di ferie maturate e non fruita.

Articolo 9 – Trattamento economico

Il passaggio all'Area immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova Area e avrà decorrenza dalla data di adozione della determina di approvazione della graduatoria.

Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva la differenza retributiva, assorbibile nelle successive progressioni economiche, a titolo di assegno personale.

Articolo 10 – Revoca della Selezione

L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

In ogni caso la revoca della selezione deve essere deliberata dalla Giunta Comunale, essendo una modifica della propria programmazione dei fabbisogni di personale (sottosezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO).

Articolo 11 – Applicazione

Il presente regolamento entra in vigore con l'approvazione della Delibera di Giunta.

Esso potrà essere aggiornato e revisionato a seguito di modifiche legislative o contrattuali medio tempore approvate.

Articolo 12 – Rinvio

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste dal C.C.N.L. in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni verticali.