



**REGOLAMENTO
PER LE PROGRESSIONI DI
VERTICALI DI CUI ALL'ART.52,
COMMA 1-BIS, DEL D.LGS.
N.165/2001**

**Addendum al Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei
Servizi**

Approvato con delibera di Giunta Comunale n 204 del 14 novembre 2022

Art. 1 – Disposizioni generali

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure comparative per le progressioni tra categorie diverse del personale dipendente del Comune di Castenedolo, d'ora in avanti denominate "**progressioni verticali**", 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 categorie sono quelle indicate dal sistema di classificazione di cui al C.C.N.L. Funzioni Locali del 31/03/1999 e s.m.i.
3. 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.
4. La Giunta comunale, 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.
5. **Le progressioni di carriera di cui al presente regolamento sono finalizzate a dare valore e sviluppo alle professionalità già esistenti nell'ambito dell'assetto dotazionale dell'Ente e consumano spazi assunzionali dell'anno in cui vengono programmate, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia.**
6. Le disposizioni del presente regolamento non si applicano, per espressa previsione prevista all'art.52, comma 1-bis del D. Lgs.165/2021, alle tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti che saranno definiti nel CCNL funzioni locali per il periodo 2019-2021.
7. 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.
8. Il Comune prevede di avviare le procedure per le progressioni verticali nel piano triennale del fabbisogno del personale.

Art. 2 -Requisiti di partecipazione

1. Possono partecipare alle procedure di progressione verticale i dipendenti in servizio di ruolo nell'Ente per cui viene attuata la procedura, 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 36 mesi continuativi** dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, in una pubblica amministrazione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nella categoria immediatamente inferiore e siano in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno.

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 "B1"**: licenza di scuola media inferiore ed eventuale patente e/o abilitazione professionale richiesta dal profilo;
 - **per la categoria "B3"**: diploma di qualifica triennale rilasciato dagli istituti professionali statali o dai centri di formazione professionale o diploma di scuola secondaria di secondo grado ed eventuale patente e/o abilitazione professionale richiesta dal profilo;
 - **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. I titoli di studio devono essere attinenti al profilo oggetto di procedura comparativa, come specificamente individuati dal singolo avviso di selezione.
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 diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado, titolo di studio universitario, anche di II livello e/o la relativa abilitazione professionale.
5. Possono partecipare alle procedure per la progressione verticale i dipendenti che abbiano conseguito una valutazione positiva negli ultimi tre anni di servizio.

Art. 3 – Avviso di selezione

1. Gli avvisi di selezione, predisposti dal Servizio competente in materia di personale, sono pubblicati per la durata di almeno quindici giorni sul sito istituzionale e ne viene data comunicazione a tutti i dipendenti.
2. 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.
3. Il provvedimento di riapertura dei termini deve essere pubblicato con le medesime modalità dell'avviso.
4. Restano ferme le domande già presentate, con possibilità di integrazione dei documenti richiesti.
5. L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda.
6. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

Art. 4 -Elementi di valutazione della procedura comparativa

1. Costituiscono elementi di comparazione:
 - a) **la valutazione positiva della performance** complessiva 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 – Procedura comparativa

1. 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 100**:
 - a) **valutazione positiva della performance complessiva conseguita dal candidato negli ultimi tre anni,** considerato il punteggio numerico complessivo, **fino ad un massimo di punti 30,** così ripartiti per ciascun anno:

PERFORMANCE/PUNTEGGIO	
VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
90%-100%	10
80%-89%	8
70%-79%	7
50%-69%	4
0%-49%	0

Se la procedura di progressione verticale viene avviata prima del termine previsto da Regolamento per la valutazione della performance relativa all'anno precedente, sarà considerato come ultimo anno del triennio oggetto di valorizzazione quello immediatamente precedente tale anno. Se la procedura viene avviata dopo la scadenza del termine per la valutazione della performance relativa all'anno precedente, tale anno sarà l'ultimo oggetto di valutazione.

- b) **assenza di provvedimenti disciplinari,** ai sensi del vigente CCNL del comparto Funzioni locali. **Massimo punti n.5** così ripartiti:

Assenza procedimenti disciplinari/punteggio	
Assenza provvedimenti disciplinari in tutto il percorso lavorativo	Punti 5
Assenza provvedimenti disciplinari nell'ultimo quinquennio	Punti 3
Assenza provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio	Punti 1

<p>presenza di provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio nei 2 anni precedenti il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione,</p>	<p>punti - 3</p>
<p>presenza di provvedimenti disciplinari pari o superiori alla sospensione dal servizio, ai sensi del vigente CCNL del comparto Funzioni locali, nei precedenti 2 anni dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione,</p>	<p>punti - 5;</p>

- 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 45**, come di seguito indicato:

Titoli di servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni: punti 1 per ogni anno di servizio **fino ad un massimo di punti 10**

Competenze professionali: punti 4 per ogni anno di esercizio delle competenze connesse al servizio **all'interno dell'area di destinazione, per un massimo di punti 20**. Il servizio sarà individuato all'atto di indizione dell'avviso di procedura comparativa. Saranno considerate le competenze connesse al servizio degli ultimi 5 anni antecedenti la data di indizione della procedura comparativa.

Attività di formazione attinenti al servizio di destinazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite ai sensi del C.C.N.L. del comparto Funzioni locali vigente, svolte nell'ultimo quinquennio, con attribuzione dei seguenti punteggi, **fino a un massimo di punti 5**:

- durata da 1 a 4 ore, **punti 0,5**;
- durata da 5 a 16 ore, **punti 1**;
- durata da 17 a 30 ore, **punti 1,5**;
- durata oltre 30 ore, **punti 2**;
- attività formative senza indicazione oraria: **punti 0,5**.

Qualora l'attività formativa sia autocertificata e si sia conclusa senza attestato di certificazione finale delle competenze acquisite, verranno attribuiti i seguenti punteggi, sino ad un **massimo di punti 2**:

- durata da 1 a 4 ore, **punti 0,1**;
- durata da 5 a 16 ore, **punti 0,5**;
- durata da 17 a 30 ore, **punti 1**;
- durata oltre 30 ore, **punti 2**;

Titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso, massimo punti 10 così suddivisi:

per posti di categoria "D":

- **punti 4** per possesso del diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM);
- **punti 2** per dottorato di ricerca (DR), **punti 1,50** per ogni seconda laurea o Master di II livello (DM 270/2004); **punti 1** per ogni Diploma di specializzazione (DS), Master universitario di I livello (DM 270/2004); **fino ad un massimo di 4 punti**;
- **massimo punti 1** per abilitazioni e/o qualificazioni all'esercizio professionale attinenti (1 per ogni titolo posseduto);

per posti di categoria "C":

- **punti 4** per possesso del diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM).
- **punti 3** per laurea triennale (L);
- **punti 2** per diploma universitario (DU);
- **punti 2** per dottorato di ricerca (DR), **punti 1,5** per ogni seconda laurea o Master di II livello (DM 270/2004), **punti 1** 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**;

per posti di categoria "B":

- **punti 3** per voto pari a 100/100 (ovvero 60/60) conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione;
- **punti 2** per voto da 90 a 99 (o da 54 a 59 su 60) conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione;
- **punti 1,5** per voto da 80 a 89 (o da 48 a 53 su 60) conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione;
- **punti 1** per voto da 70 a 79 (o da 42 a 47 su 60) conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione;
- **punti 5** per diploma universitario (DU);
- **punti 7** per laurea triennale (L) o diploma universitario (DU) equiparato;
- **punti 8** 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).

d) Numero e tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo

oggetto di selezione, formalmente attribuiti negli ultimi 5 anni, non valutati nelle tipologie precedenti. Tale elemento consente l'attribuzione di punteggio come da tabella sottostante, per un totale **massimo** complessivo **di 10 punti**.

Membro di commissione di concorso/gara	1/commissione
Segretario di commissione di concorso/gara	0,5/commissione
Attribuzione incarico ex art.70 quinquies CCNL 21.05.2018	2/anno
Attribuzione incarico ex art.56 sexies CCNL 21.05.2018	2/anno
Responsabile del procedimento	2/anno

La stessa attività non potrà essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio (es. art.70 quinquies CCNL assegnato in quanto responsabile di procedimento)

- e) superamento di concorsi a tempo indeterminato e/o a tempo determinato, anche presso altri Enti di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, per la stessa categoria oggetto dell'avviso di procedura comparativa, ovvero per altra categoria superiore: 2 punti per ciascuna idoneità, **fino ad un massimo di 5 punti**;
 - f) **docenze** attinenti alla qualifica professionale/profilo: **punti 1 per incarico, fino ad un massimo di punti 5**.
2. Il punteggio minimo da raggiungere, per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla progressione alla categoria superiore, è di punti 45/100.

Art.6- Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

1. Esaurita la fase di valutazione dei soggetti ammessi alla procedura, l'ufficio personale procede a verificare la veridicità e la correttezza dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione e provvede a formare la graduatoria finale secondo l'ordine di votazione complessiva riportata da ciascun candidato.
2. 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.
3. Sono dichiarati vincitori i candidati utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti complessivamente disponibili.
4. Le graduatorie, approvate con determinazione del responsabile dell'ufficio personale, 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.
5. I soggetti destinatari della procedura di progressione verticale sono, previo consenso, esonerati dallo svolgimento del periodo di prova, in conformità a quanto previsto dall'art. 20, comma 2, secondo periodo, del C.C.N.L. 21/05/2018 Funzioni Locali.

6. Qualora il responsabile dell'ufficio personale ravvisi una situazione di incompatibilità anche potenziale nello svolgimento di tale attività o in caso di assenza o impedimento, provvede il responsabile individuato per la sostituzione o infine il Segretario Generale.

Art. 7 – Applicazione

1. Il presente regolamento è approvato in via sperimentale ed è applicato alle procedure di progressione verticale avviate nell'anno 2022.

Art. 8 – Rinvio

1. 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.