



COMUNE DI CAPRESE MICHELANGELO

Provincia di Arezzo

Regolamento sulle progressioni tra Aree

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. del

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive di tipo comparativo finalizzate alle progressioni di carriera (c.d. “progressioni verticali”) riservate al personale interno, in applicazione dell’articolo 3 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito nella Legge 6 agosto 2021, n. 113, sostitutivo del comma 1-bis dell’articolo 52 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (Testo Unico del Pubblico Impiego – TUPI), e del vigente CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, anche nella forma c.d. in deroga.
2. Con le progressioni verticali disciplinate dal presente Regolamento, l’Amministrazione intende valorizzare l’esperienza e la professionalità maturate nell’Ente o comunque nella pubblica amministrazione.
3. E’ facoltà dell’Ente attivare le procedure selettive per le progressioni verticali che devono essere previste nel Piano triennale del fabbisogno di personale, contenuto all’interno del P.I.A.O. 4. Prima dell’adozione del presente regolamento è stata resa l’informazione preventiva ed effettuato il confronto ai sensi dell’art. 4 e 5 del CCNL 16/11/2022 per le progressioni c.d. in deroga.

Art. 2 Progressioni di carriera

1. La progressione verticale tra le aree consiste in un percorso di sviluppo professionale riservato ai dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Caprese Michelangelo che prevede il passaggio da un’area a quella immediatamente superiore. Sono esclusi dalla progressione verticale i soggetti con 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. Le progressioni verticali sono finalizzate a valorizzare le professionalità acquisite all’interno dell’ente e si concretizzano nella verifica del possesso delle competenze e delle capacità idonee allo svolgimento di compiti e attività di maggiore responsabilità e complessità e di più alto contenuto professionale, corrispondenti a un profilo di inquadramento nell’Area superiore.
2. Ove si attivino le progressioni verticali ordinarie ai sensi dell’art. 52, comma 1-bis, 4° periodo del D. Lgs. n. 165/2001 e dell’articolo 15 del CCNL 16 novembre 2022, l’ente deve assicurare almeno il 50% delle posizioni disponibili all’accesso dall’esterno.
3. Le progressioni verticali in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l’accesso all’area dall’esterno, di cui al penultimo periodo dell’art. 52 comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e, per la fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, di cui ai commi 6, 7 e 8 dell’articolo 13 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere indette fino al 31 dicembre 2025 nel rispetto dei requisiti per la partecipazione come individuati nella tabella C “di corrispondenza” allegata al CCNL 16 novembre 2022, o a nuova data stabilita dalla normativa vigente;
4. Le progressioni verticali in deroga 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 m.s. dell’anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL 16/11/2022. Qualora si superi tale tetto, sotto il profilo della capienza, si applica quanto previsto per le progressioni ordinarie al comma 2.
5. Le progressioni verticali di cui al presente regolamento devono essere previste nel programma triennale del fabbisogno e inserite nella apposita sottosezione del P.I.A.O.

TITOLO II – PROGRESSIONI TRA LE AREE EX ART. 15 DEL CCNL 16/11/2022 C.D. PROGRESSIONI VERTICALI ORDINARIE

Art. 3 Ambito di applicazione

1. Il presente titolo disciplina le modalità di svolgimento delle progressioni verticali nella forma di quelle c.d. ordinarie di cui all'art. 52, comma 1-bis, 4° periodo del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'articolo 15 del CCNL 16 novembre 2022, per le quali l'ente deve assicurare almeno il 50% delle posizioni disponibili all'accesso dall'esterno.

Art. 4 Requisiti di partecipazione

1. Possono partecipare alle procedure di progressione verticale di cui al presente titolo i dipendenti del Comune di Caprese Michelangelo assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato con i seguenti requisiti:

- anzianità minima di 36 mesi nell'area/categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo e al posto oggetto di selezione;
- non avere riportato provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione;
- possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno come di seguito elencati:
 - Area Operatori: assolvimento dell'obbligo scolastico;
 - Area Operatori Esperti: assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da una specifica qualificazione professionale;
 - Area Istruttori: scuola secondaria di secondo grado;
 - Area Funzionari e Elevata Qualificazione (E.Q.): Laurea (triennale o magistrale)

2. 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 così come definito nell'apposito bando di selezione.

Art. 5 Criteri di valutazione e punteggi

1. Le selezioni interne avvengono mediante la valutazione comparativa dei seguenti elementi:

- A. valutazione positiva della performance conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio (max 30 punti);
- B. competenze (max 35 punti);
- C. titoli di studio ulteriori, rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno, attinenti al profilo oggetto di selezione (max 20 punti);
- D. numero e tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione (max 15 punti).

2. I requisiti richiesti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione alla procedura.

3. L'attribuzione dei punteggi fino ad un massimo di 100 punti avviene nel seguente modo:

A. Valutazione positiva della performance conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio (max 30 punti):

fino ad un massimo di punti 30 per la valutazione positiva della performance, conseguita dal candidato negli ultimi tre anni (o ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico), calcolata come di seguito:

n. 1 punto per ogni punto di valutazione superiore a 70 per ciascuna delle tre annualità considerate (ad esempio: voto 98 = 28 punti).

MEDIA DEI PUNTEGGI OTTENUTI RICEVUTA:
punteggio 1° anno punteggio 2° anno punteggio 3° anno
Somma dei punteggi ottenuti/3 = punteggio finale **B**.

Competenze (max 35 punti):

• **titoli e competenze professionali (max 5 punti):**

- **fino a massimo 3 punti:** valutazione di abilitazioni professionali (per i quali è richiesto il superamento di un esame di stato e/o dell'iscrizione all'albo/ordine) attinenti al posto da ricoprire. L'attinenza potrà essere definita nel dettaglio nell'Avviso di selezione avendo riguardo al posto di effettiva copertura;
- **fino a massimo 2 punti:** valutazione delle competenze acquisite attraverso percorsi formativi certificati e attinenti alle attività di competenza del dipendente; l'attinenza deve essere riferita all'attività svolta nel servizio di appartenenza del dipendente o relativa a procedure trasversali che interessano l'attività amministrativa dell'intero ente; la certificazione deve risultare da attestato finale delle competenze acquisite mediante superamento di un test; la valutazione dei percorsi formativi avviene con attribuzione dei seguenti punti per ogni corso:
 - durata fino a 8 ore, punti 0,5;
 - durata da 9 a 19 ore, punti 1,00;
 - durata da 20 a 39 ore, punti 1,50;
 - durata oltre 39 ore, punti 2;

- **colloquio motivazionale e attitudinale (max 30 punti): fino ad un massimo di 30 punti:** valutazione del colloquio motivazionale e attitudinale volto ad accertare le competenze acquisite e a comprendere le motivazioni e aspirazioni del candidato, la propensione alla collaborazione e crescita professionale e all'assunzione di maggiore responsabilità e autonomia lavorativa oltre a individuare le attitudini personali e le caratteristiche comportamentali utili al percorso di carriera del profilo da ricoprire.

C. Possesso di titoli di studio ulteriori, rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno, attinenti al profilo oggetto di selezione (max 20 punti):

fino ad un massimo di punti 20 per il possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria e attinenti al profilo oggetto di selezione come di seguito indicato:

TITOLO DI STUDIO	Punteggio per ogni	Note
	titolo	

Laurea vecchio ordinamento (DL), laurea Magistrale (LM), laurea specialistica (LS)	15	Il titolo superiore (LS) assorbe la laurea triennale
Laurea Triennale	10	
Dottorato	8	
Master	7	
Specializzazioni post diploma	6	
Diplomi di scuola secondaria superiore	6	Questi punti sono ricompresi all'interno del titolo più elevato eventualmente conseguito
Valutazione dei titoli sopra indicati ove non direttamente attinenti	40%	Viene attribuita la percentuale del 40% applicata ai punteggi dei titoli sopra elencati, con arrotondamento all'unità superiore ove la parte decimale sia superiore a 50

In caso di concorrenza di più elementi di valutazione il punteggio massimo attribuibile resta comunque pari a 20.

D. Numero e tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione (max 15 punti) fino ad un massimo di punti 15 come di seguito indicato:

- **fino ad un massimo di 5 punti:** valutazione dei compiti che comportano specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16/11/2022 (o comunque ai sensi di precedenti e/o diverse disposizioni contrattuali riferibili al medesimo istituto), ove svolti per almeno sei mesi, anche non continuativi negli ultimi cinque anni. Viene attribuito il valore di punti 1 per ogni annualità. Le frazioni di anno sono ricondotte su base annuale (es. 5 mesi: 5/12) considerando come mese un intero periodo continuativo superiore a 15 giorni;
- **fino ad un massimo di 8 punti:** valutazione degli incarichi P.O./E.Q./mansioni superiori formalmente attribuite, ove svolti per almeno tre mesi, anche non continuativi negli ultimi cinque anni. Viene attribuito il valore di 1 punto per ogni annualità, le frazioni di anno sono ricondotte su base annuale (es. 5 mesi: 5/12) considerando come mese un intero periodo continuativo superiore a 15 giorni.
- **fino ad un massimo di 2 punti:** valutazione di specifici incarichi riconducibili alle mansioni svolte ed ai compiti formalmente assegnati non rientranti tra le valutazioni sopra indicate (quali ad esempio: Responsabile della Transizione al Digitale, Responsabile della Privacy, RSPP, incarichi in ambito giudiziario, altre funzioni o deleghe riconducibili ad attività svolte nel servizio) come definiti nel dettaglio nell'Avviso di selezione avendo riguardo al posto di effettiva copertura. I punteggi sopra indicati sono valutati, dentro il limite suddetto, con gli stessi criteri temporali del precedente punto.

TITOLO II – PROGRESSIONI EX ART. 13 C. 6, 7, 8 DEL CCNL 16/11/2022 (C.D. PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA)

Art. 6

Ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle progressioni verticali nella forma di quelle c.d. in deroga di cui all'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D. Lgs. n.165/2001 ed ai sensi della disciplina contenuta nell'art.13 comma 6, 7 ed 8 del CCNL 16/11/2022, che possono essere indette fino al 31 dicembre 2025, per come stabilito e con i tetti di cui al comma 6 e 8 del citato articolo 13, o a nuova data stabilita dalla normativa vigente.

Art. 7

La disciplina ed i requisiti

1. Le procedure per la progressione verticale di cui al presente titolo, sono interamente riservate al personale interno dove per personale interno si intende esclusivamente il personale assunto dall'Ente a tempo indeterminato, destinatario dei Contratti Collettivi Nazionali comparto Funzioni 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.
2. Il personale dipendente interno che intende partecipare alle procedure per la progressione verticale c.d. in deroga, deve essere inquadrato nell'Area contrattuale immediatamente inferiore a quella del posto oggetto di selezione, non deve avere riportato provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione e deve essere in possesso dei requisiti di partecipazione contenuti nella tabella C "di corrispondenza" allegata al CCNL 16/11/2022, come di seguito riportato.

Progressioni tra le Aree	Requisiti
Da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) Assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione
Da Area degli Operatori esperti all'area degli Istruttori	a) Diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione oppure b) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione

Da Area degli Istruttori all'area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	<p>a) Laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure</p> <p>b) Diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione</p>
--	---

3. I requisiti di accesso devono essere posseduti, a pena di esclusione dal processo selettivo stesso, alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione alla procedura.

Art. 8

Criteria di valutazione

1. Ai fini della procedura per le progressioni verticali di cui al presente titolo costituiscono elementi di valutazione:

Criterio	Punteggio massimo su base 100
a) Esperienza maturata nell'area di provenienza	35
b) Titolo di studio	20
c) Competenze professionali	45

2. Declinazione degli elementi di valutazione:

a) per “**Esperienza maturata nell'area di provenienza**” si intende quella maturata nell'area/categoria precedente a quella di destinazione, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, presso altre amministrazioni di comparti diversi; la valutazione dell'esperienza è effettuata nel seguente modo:

- per ogni anno di servizio nella area/categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione:

- punti 5 se prestato nelle amministrazioni appartenenti al medesimo comparto;
- punti 2,5 se prestato nelle amministrazioni appartenenti a diverso comparto; le frazioni di anno sono ricondotte su base annuale (es. 5 mesi: 5/12) considerando come mese un intero periodo continuativo superiore a 15 giorni;

b) per “**Titolo di studio**” si intendono i titoli di studio aggiuntivi che non siano stati considerati quali titoli previsti per l'ammissione alla progressione verticale. Saranno valutati solo i titoli rilasciati da istituti di formazione legalmente riconosciuti. La valutazione dei titoli è riferita ai titoli attinenti al posto oggetto della progressione verticale, ove non utilizzati per l'ammissione alla selezione.

La valutazione è effettuata secondo il seguente schema:

TITOLO DI STUDIO	Punteggio per ogni titolo	Note
Laurea vecchio ordinamento (DL), laurea Magistrale (LM), laurea specialistica (LS)	15	Il titolo superiore (LS) assorbe la laurea triennale
Laurea Triennale	10	
Dottorato	8	
Master	7	
Specializzazioni post diploma	6	
Diplomi di scuola secondaria superiore	6	Questi punti sono ricompresi all'interno del titolo più elevato eventualmente conseguito
Valutazione dei titoli sopra indicati ove non direttamente attinenti	40%	Viene attribuita la percentuale del 40% applicata ai punteggi dei titoli sopra elencati, con arrotondamento all'unità superiore ove la parte decimale sia superiore a 50

c) le “**Competenze professionali**” sono valutate nel seguente modo:

- **fino a massimo 4 punti:** valutazione di abilitazioni professionali (per i quali è richiesto il superamento di un esame di stato e/o dell'iscrizione all'albo/ordine) attinenti al posto da ricoprire. L'attinenza potrà essere definita nel dettaglio nell'Avviso di selezione;
- **fino a massimo 3 punti:** valutazione delle competenze acquisite attraverso percorsi formativi certificati e attinenti alle attività di competenza del dipendente; l'attinenza deve essere riferita all'attività svolta nel servizio di appartenenza del dipendente o relativa a procedure trasversali che interessano l'attività amministrativa dell'intero ente; la certificazione deve risultare da attestato finale delle competenze acquisite mediante superamento di un test; la valutazione dei percorsi formativi come sopra definiti avviene con attribuzione dei seguenti punti per ogni corso:
 - durata fino a 8 ore, punti 0,5;
 - durata da 9 a 19 ore, punti 1,00;
 - durata da 20 a 39 ore, punti 1,50;
 - durata da 40 a 59 ore, punti 2;
 - durata oltre 59 ore, punti 3;

- **fino ad un massimo di 4 punti:** valutazione dei compiti che comportano specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16/11/2022 (o comunque ai sensi di precedenti e/o diverse disposizioni contrattuali riferibili al medesimo istituto), ove svolti per almeno ~~sei mesi~~ due anni consecutivi, ~~anche non continuativi~~ negli ultimi cinque anni. Viene attribuito il valore di punti 1 per ogni annualità. Le frazioni di anno sono ricondotte su base annuale (es. 5 mesi: 5/12) considerando come mese un intero periodo continuativo superiore a 15 giorni;
- **fino ad un massimo di 4 punti:** valutazione degli incarichi P.O./mansioni superiori, ove svolti per almeno ~~tre mesi~~ due anni consecutivi, ~~anche non continuativi~~ negli ultimi cinque anni. Viene attribuito il valore di 1 punto per ogni annualità, le frazioni di anno sono ricondotte su base annuale (es. 5 mesi: 5/12) considerando come mese un intero periodo continuativo superiore a 15 giorni;
- **fino a massimo 30 punti:** colloquio motivazionale e attitudinale volto ad accertare le competenze acquisite e a comprendere le motivazioni e aspirazioni del candidato, la propensione alla collaborazione e crescita professionale e all'assunzione di maggiore responsabilità e autonomia lavorativa oltre a individuare le attitudini personali e le caratteristiche comportamentali utili al percorso di carriera del profilo da ricoprire.

3. Le valutazioni finali di ciascuno dei punti a), b) e c) del comma 2 non deve superare il rispettivo punteggio massimo stabilito al comma 1.