

COMUNE DI LURAS

Provincia Gallura - Nord-Est Sardegna

Via Nazionale n. 12 - 07025 Luras
Tel. 079/645212
www.comune.luras.ss.it

PEC: protocollo@pec.comune.luras.ss.it

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE O VERTICALI.

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 25 del 30/07/2025

Indice

Art. 1 – Oggetto e definizioni 3

Art. 2 - Presupposti e modalità di attivazione delle progressioni tra Aree 3

Art. 3 – Requisiti di ammissibilità 4

Art. 4 – Commissione esaminatrice 5

Art. 5 - Parametri e criteri di valutazione per la formazione della graduatoria.....5

Art. 6 - Formazione della graduatoria ed effetti della progressione verticale 6

Art. 7 – Disposizioni finali.....7

Articolo 1 - Oggetto e definizioni

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure per le progressioni tra le aree, anche denominate progressioni verticali, sulla base di quanto disposto dall'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs n. 165/2001, nonché dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) del comparto Funzioni locali.

2. Le progressioni verticali consistono in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo dell'Amministrazione, che prevede il passaggio dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore attraverso un'apposita procedura di tipo comparativo.

3. 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 ricadente nell'area di inquadramento immediatamente superiore, coerente con la qualifica posseduta.

Articolo 2 – Presupposti e modalità di attivazione delle progressioni tra Aree

1. Affinchè si possa procedere con l'attivazione delle procedure finalizzate alle progressioni tra Aree è necessario che le qualifiche professionali interessate dalle stesse siano individuate, nel rispetto dei limiti previsti dalle norme vigenti, in seno al Piano triennale dei fabbisogni di personale.

2. Una volta individuati i posti da ricoprire mediante le suddette procedure, il Responsabile del Servizio del Personale approva un apposito avviso conforme alle disposizioni del presente regolamento, che viene poi pubblicato per almeno 15 (quindici) giorni all'Albo Pretorio e sul sito istituzionale dell'Ente, con valore di notifica per gli interessati.

3. L'avviso contiene l'indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri/parametri di composizione della graduatoria di merito, delle modalità e tempi di presentazione delle domande e dei casi di esclusione delle stesse.

4. Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza secondo le modalità previste nell'Avviso. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente, laddove utili alla partecipazione alla

procedura, da riportare conformemente ai contenuti previsti nello schema di domanda allegato all'Avviso. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.

5. Il suddetto Avviso può essere motivatamente revocato quando l'interesse pubblico lo richieda, nonché essere, con adeguata motivazione, oggetto di riapertura dei termini di presentazione delle domande, dopo la scadenza prevista e prima del provvedimento di ammissibilità delle stesse.

Articolo 3 – Requisiti di ammissibilità

1. Possono partecipare alle procedure di progressione verticale i dipendenti di ruolo del Comune di Luras inquadrati presso l'Ente, al termine di scadenza di presentazione della domanda, da almeno 3 anni nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione.

2. La qualifica alla quale si ambisce deve costituire uno sviluppo professionale coerente con la qualifica posseduta al momento della domanda, non essendo, a tal fine, sufficiente l'inquadramento nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione.

3. E' in ogni caso preclusa la partecipazione alla procedura di progressione verticale a coloro che:

- siano stati destinatari, nel biennio precedente a quello di scadenza della domanda, di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale;

- abbiano conseguito in una o più delle ultime 3 annualità valevoli per l'attribuzione del punteggio di cui al successivo art. 5, una valutazione negativa, ossia al di sotto del punteggio minimo stabilito per l'accesso ai premi correlati alle performance dal contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) e/o dal Sistema di valutazione vigente;

- non siano in possesso del titolo di studio di base previsto per accedere dall'esterno all'Area immediatamente superiore a quella di provenienza.

Articolo 4 – Commissione esaminatrice

1. Per la procedura valutativa il Responsabile del Servizio del Personale nomina una Commissione esaminatrice composta da una terna di membri interni inquadrati nell'Area pari o superiore a quella oggetto di progressione, coadiuvata da un segretario verbalizzante.

2. La Commissione valuta, secondo principi di buon andamento e imparzialità, i titoli e le competenze posseduti dai dipendenti attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità tra quanto dichiarato e il profilo oggetto della procedura comparativa.

Articolo 5 – Parametri e criteri di valutazione per la formazione della graduatoria

1. Qualora alla procedura di progressione verticale partecipi un solo dipendente per ogni posto da ricoprire non si dà luogo all'attribuzione dei punteggi previsti per i seguenti parametri. In tal caso, la commissione esaminatrice, tenuto conto dell'istruttoria condotta dal servizio Personale, si limita ad attestare il possesso o meno dei requisiti di ammissibilità di cui al precedente art. 3 e a decretare la sussistenza o meno delle condizioni per il riconoscimento della progressione verticale.

2. In presenza di più candidati ammissibili rispetto ai posti da ricoprire, la commissione esaminatrice attribuisce a ciascuno dei seguenti parametri il punteggio previsto sulla base di criteri di seguito indicati:

   a) **Valutazione media delle performance ottenuta dal dipendente nel triennio antecedente a quello di scadenza della domanda (massimo 10 punti)**

      Viene attribuito un punteggio proporzionale alla valutazione media conseguita dal dipendente presso il Comune di Luras nell'ultimo triennio per il quale risulti chiuso il ciclo della performance.

      Ad es.: Valutazione media = 85,68% del massimo → Punteggio = 8,57/10.

      Qualora nel triennio vi siano compresi periodi nei quali non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza del servizio, il punteggio verrà attribuito prendendo in considerazione le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, purché ricadenti nell'ultimo quinquennio antecedente all'anno di scadenza della domanda.

b) Esperienza professionale nel profilo di provenienza

Viene attribuito un punteggio di 0,05 punti per ciascun mese eccedente i 36 mesi di servizio (le frazioni di mese saranno considerate mese intero qualora corrispondenti ad almeno 15 giorni).

c) Titoli professionali

Viene attribuito un punteggio di 1 punto per ciascun titolo professionale posseduto e ritenuto spendibile nell'ambito della qualifica professionale che si ambisce a ricoprire.

d) Competenze professionali

Viene attribuito un punteggio per le competenze acquisite nei seguenti ambiti:

Incarichi professionali:

Viene attribuito un punteggio di 0,1 punti per ogni mese di incarico formalmente attribuito dal Comune di Luras per lo svolgimento di attività non esigibili nell'ambito del profilo professionale di provenienza (le frazioni di mese saranno considerate mese intero qualora corrispondenti ad almeno 15 giorni).

Formazione specialistica:

- ✓ 0,5 punti per ciascun master o specializzazione post diploma o post laurea non costituente titolo di studio, purchè ritenuto attinente al profilo professionale da ricoprire;

Concorsi pubblici

Viene attribuito un punteggio di 0,1 punti per ciascuna idoneità conseguita nei concorsi pubblici relativi a profili professionali ricadenti in Area superiore a quella di provenienza.

e) Titoli di studio ulteriori rispetto a quello di accesso dall'esterno

- ✓ Viene attribuito un punteggio di 0,5 punti per ciascun titolo di studio ulteriore di livello pari a quello base richiesto per accedere dall'esterno;

- ✓ Viene attribuito un punteggio di 1 punto per ciascun titolo di studio ulteriore di livello superiore a quello base richiesto per accedere dall'esterno;

Articolo 6 – Formazione della graduatoria ed effetti della progressione verticale

1. La graduatoria, fatto salvo quanto previsto dal precedente art. 5, comma 1, viene formata in ordine decrescente di punteggio conseguito da ciascun candidato sulla base dei suddetti criteri di valutazione. A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio presso l'ente e a parità di anzianità di servizio il candidato più giovane di età anagrafica.

2. La graduatoria e la nomina del/dei vincitore/i delle procedure di progressione verticale è approvata con determinazione del Responsabile del Servizio del Personale e viene utilizzata esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione. Pertanto, detta graduatoria non è utilizzabile mediante successivo scorrimento dei dipendenti non utilmente collocatisi nella stessa per la copertura dei posti disponibili.

3. Con i beneficiari della progressione verticale viene sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro con inquadramento nell'area immediatamente superiore. Tuttavia, poiché non si ha una novazione del rapporto di lavoro, tutti gli istituti contrattuali (ferie non fruite, RIA, permessi retribuiti etc.) maturati prima della progressione vengono trasposti e possono essere goduti anche successivamente a quest'ultima. Il vincitore è inoltre esonerato dal periodo di prova ai sensi delle vigenti norme contrattuali di comparto.

4. Il passaggio all'area immediatamente superiore per effetto della progressione verticale comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova area e ha decorrenza dalla data indicata nel nuovo contratto.

5. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica nell'area di provenienza, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza retributiva, assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno dell'area

Articolo 7 – Disposizioni finali

1. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme, anche regolamentari, in materia di procedimento amministrativo e procedure concorsuali vigenti, in quanto compatibili.