



COMUNE DI BELFORTE DEL CHIEN TI
Provincia di MACERATA

REGOLAMENTO
PER LA DISCIPLINA DELLE
PROGRESSIONI VERTICALI

ART. 52, COMMA 1-*bis*, D.LGS. N. 165/2001
D.L. n. 80/2021 CONVERTITO CON L. n. 113/2021
ART.15 CCNL FUNZIONI LOCALI 2019-2021

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 18/07/2023

Art. 1 – Disposizioni generali

Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure comparative per le progressioni tra categorie diverse del personale dipendente del Comune di Belforte del Chienti, 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.

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.

L'Ente, 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 nella sezione del PIAO riguardante i fabbisogni di personale, procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le categorie riservate al personale di ruolo.

Le progressioni in questione possono essere attivate per il tramite di un duplice binario, previsto rispettivamente dall'art. 13 (procedura transitoria) e dall'art. 15 (procedura a regime) del CCNL Funzioni ed EE.LL. sottoscritto in data 16 novembre 2022 per il triennio 2019 – 2021.

Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:

- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
- sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 del CCNL 2019/2021 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruito. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

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

Le categorie sono quelle indicate dal sistema di classificazione di cui al vigente C.C.N.L. Funzioni Locali.

Le progressioni tra categorie consentono il passaggio dalla categoria di appartenenza a quella immediatamente superiore dei dipendenti di ruolo dell'Amministrazione, in un'ottica di sviluppo professionale, fatta salva una riserva di almeno il cinquanta per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

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.

Il Comune prevede di avviare le procedure per le progressioni verticali nel piano triennale del fabbisogno del personale.

Art. 2 – Requisiti per la partecipazione procedura a “REGIME ORDINARIO”

Possono partecipare alle procedure per la progressione verticale esclusivamente i dipendenti assunti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente al momento della scadenza del termine stabilito per la presentazione delle domande in possesso dei seguenti requisiti:

- Inquadramento nella categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo oggetto di selezione e possesso dei titoli di studio e professionali richiesti per l'accesso dall'esterno:

1 - da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti

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, opportunamente valutabile;

2- da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori

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 ed opportunamente valutabile;

3- da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione

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 ed opportunamente valutabile;

- Assenza di provvedimenti disciplinari nei due anni anteriori al termine di scadenza per la presentazione della domanda.
- Valutazione positiva conseguita negli ultimi 3 anni di servizio.

La valutazione positiva negli ultimi tre anni di servizio è intesa come la media della valutazione della performance complessiva, organizzativa e individuale, del triennio precedente con **punteggio maggiore di 60**.

Per determinare omogeneità nel sistema di valutazione del personale i punteggi verranno riportati tutti in decimi. Nel caso in cui il dipendente abbia più di una valutazione annuale sarà realizzata la media della performance per il suddetto anno.

Nel caso in cui mancasse la valutazione di una annualità, per motivi legati a L. 104/1992, terapie salva vita, maternità, infortunio sul lavoro e comunque per le assenze che non comportano decurtazione dello stipendio, l'eventuale assenza di una annualità sarà compensata considerando quella dell'anno precedente.

Art. 3 – Avviso di selezione

Gli avvisi di selezione, predisposti dall'area competente in materia di organizzazione e gestione del personale, sono pubblicati per la durata di almeno dieci giorni sul Sito Istituzionale e all'Albo Pretorio

e ne viene data comunicazione a tutti i dipendenti, nonché alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. vigente.

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.

L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale.

Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

Art.4 – Procedura comparativa

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, criteri, fino al raggiungimento **di un totale massimo possibile di punti 100:**

1) "Performance del triennio precedente"

La performance positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, intendendosi per tale quella con punteggio definito dal sistema di valutazione, con attribuzione di un punteggio massimo **di 30 punti**, nel triennio, come da tabella sottostante:

| valutazione performance | punteggio |
|----------------------------|-----------|
| da punti 60 a punti 80 | 10 |
| da punti 80,01 a punti 90 | 20 |
| da punti 90,01 a punti 100 | 30 |

Per tale criterio di valutazione si intende la media della valutazione della performance complessiva, organizzativa e individuale, del triennio precedente.

2) "Titoli, competenze professionali e titoli di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione".

Per ciascuna delle voci di cui al presente criterio è attribuito un punteggio come da elenco sottostante, **per un totale massimo complessivo di 50 punti:**

2.1 per posti di categoria dell'area dei Funzionari e dell'Elevata professionalità – max punti 20

2.1.1 titoli di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione

| | |
|--|--------------------|
| diploma di Laurea (DL) del previgente ordinamento universitario o per laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) | punti 3 |
| Dottorato di ricerca | Fino a max punti 4 |

| | |
|--|-------------------------------|
| Ogni seconda laurea o Master di 2 [^] livello (DM 270/2004 | Fino a max punti 4 |
| Master universitario di 1 [^] livello (DM 270/2004) | fino a un massimo di 2 punti |
| Diploma di Specializzazione (DS), | fino ad un massimo di 3 punti |
| Corso di perfezionamento universitario | fino a un massimo di 2 punti |
| Abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione, | fino a un massimo di 2 punti |

2.2 per posti di "Istruttori" – max punti 20:

2.2.1 titoli di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione:

| | |
|--|---------|
| diploma universitario (DU) | punti 3 |
| laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato | punti 3 |
| 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 4 |
| dottorato di ricerca (DR), | punti 2 |
| seconda laurea o Master di 2 ^o livello (DM 270/2004), | punti 2 |
| Master universitario di 1 ^o livello (DM 270/2004), | punti 2 |
| Diploma di Specializzazione (DS), | punti 2 |
| Abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione | punti 2 |

2.3 per posti di "Operatori esperti"– max punti 20:

2.3.1 titoli di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione:

| | |
|--|---------|
| voto pari a 100/100 (ovvero 60/60) conseguito nel titolo ulteriore | punti 4 |
|--|---------|

| | |
|--|---------|
| voto da 90 a 99 (o da 54 a 59 su 60) conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione | punti 3 |
| Voto pari a 80 a 89 (o da 48 a 53 su 60) conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione | punti 2 |
| voto da 70 a 79 (o da 42 a 47 su 60) conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione | punti 1 |
| diploma universitario (DU) | punti 3 |
| laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato | punti 3 |
| 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 4 |

2.4 “Servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all’art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001”

Servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all’art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, anche a tempo determinato, prestati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione **fino ad un massimo di punti 20:**

| | |
|--|-----------------------------------|
| Servizio prestato, anche a tempo determinato, con profilo immediatamente precedente in una P.A | 1 punto per ogni anno di servizio |
|--|-----------------------------------|

Si considera anno di servizio il periodo di 12 mesi anche non continuativi.

Sono valutabili le frazioni di anno in ragione mensile, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni o frazioni superiori a 15 giorni.

Non sono oggetto di valutazione gli anni di servizio richiesti quale requisito di partecipazione alla procedura comparativa.

2.5 “Corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti”

Corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti validamente conclusi con certificato di formazione del singolo intervento formativo, con attribuzione di 0,25 punti per corso, fino ad **un massimo di punti 2;**

2.6 “Docenze attinenti alla qualifica professionale/profilo”: punti 1 per ogni incarico, fino ad un massimo di punti 4;

2.7 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 della selezione ovvero per altra categoria superiore: 2 punti per ciascuna idoneità, fino ad un massimo di 4 punti;

3) *il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione, 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 professionali art. 53 D. Lgs. n. 165/2001 | punti 2 |
| Membro di commissione di concorso/gara | punti 3 |
| Responsabilità di Servizio e/o specifici procedimenti formalmente attribuita | punti 5 |
| Art. 70 quinquies C.C.N.L. / Ex Art. 17 | punti 5 |
| Art. 56 sexies C.C.N.L. / Ex art. 17 | punti 5 |

Art. 5 - Requisiti di partecipazione procedura a “REGIME TRANSITORIO”

Le progressioni tra le Aree possono aver luogo attraverso procedure valutative in deroga anche al titolo di studio entro il termine del 31 dicembre 2025.

Possono partecipare alla progressione verticale innanzi indicata i dipendenti dell’Ente in servizio a tempo indeterminato che alla data di attivazione delle relative procedure, non siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzionilocali e siano in possesso dei requisiti come indicati nei CCNL Funzioni EELL 2019/2021 al Titolo III art. 13 tabella 3 - C di corrispondenza.

Art. 6 – Elementi di valutazione della procedura valutativa a regime transitorio

Costituiscono elementi di valutazione:

- a) esperienza maturata, nell’area di provenienza;
- b) titolo di studio;
- c) competenze professionali e formative acquisite, ulteriori o superiori, attinenti al profilo oggetto di selezione, posseduti dal dipendente rispetto a quelli richiesti come requisito per la partecipazione,

Art. 7 – Commissione

La commissione giudicatrice è composta dal responsabile del Servizio cui afferisce la procedura, il quale assume le funzioni di presidente e da due esperti di provata competenza nelle materie oggetto delle prove d’esame.

Le commissioni, compreso il segretario verbalizzante, sono nominate con provvedimento del responsabile Servizio personale, sentiti i responsabili dei servizi interessati.

Gli esperti interni devono essere inquadrati in categoria e posizione giuridica almeno pari rispetto a quella propria dei posti a concorso.

In relazione alla professionalità messa a concorso, possono essere individuati esperti esterni all’amministrazione, scelti tra dipendenti di altre amministrazioni pubbliche o di aziende pubbliche e/o private, docenti universitari, liberi professionisti iscritti ad albi o associazioni professionali ove esistenti. Le commissioni, salva motivata impossibilità, sono composte da membri dell’uno e dell’altro sesso, in conformità dell’art. 57 del decreto legislativo n. 165/01 e successive modificazioni.

Le funzioni di segreteria vengono espletate da un dipendente, scelto di norma tra gli appartenenti al Servizio personale, inquadrato almeno nella categoria C.

Nel caso in cui la presidenza della commissione non possa essere attribuita con il criterio di cui al comma 1, la relativa funzione può essere svolta da altro responsabile dei servizi nell’ambito delle stesse aree di competenza o, in subordine e per oggettive motivazioni, ad un responsabile dei servizi diverso o di ente territoriale diverso.

Art. 8 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

Esaurita la fase di valutazione dei soggetti ammessi alla procedura e di verifica sulla veridicità e la correttezza dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione effettuata dall'area competente in materia di organizzazione e gestione del personale, la Commissione provvede a formare la graduatoria finale secondo l'ordine di votazione complessiva riportata da ciascun candidato.

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.

Sono dichiarati vincitori i candidati utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti messi a selezione.

Le graduatorie e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del Responsabile del Settore competente in materia di organizzazione e gestione del personale e vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.

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 C.C.N.L. del comparto Funzioni locali vigente.

Art. 9 – Trattamento economico

Il passaggio alla categoria immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria e avrà decorrenza dalla data di adozione della determina dirigenziale 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.

Art. 10 – Applicazione

Il presente regolamento è applicato anche alle procedure di progressione verticali già programmate nel fabbisogno del personale 2022/2024 e non ancora attuate.

Art. 11 – 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.