

REGOLAMENTO NUOVA DISCIPLINA PROGRESSIONI VERTICALI

Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 35 del 13.03.2023

Sommario

Art. 1 – Disposizioni Generali.....	
Art. 2 - Requisiti per la partecipazione	
Art. 3 – Avviso di selezione.....	
Art. 4 – Elementi di valutazione.....	
Art. 5 – Punteggi.....	
Art. 6 – Commissione esaminatrice.....	
Art. 7 –Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura.....	
Art. 8 – Trattamento economico.....	
Art. 9 – Continuità degli istituti contrattuali maturati e non goduti.....	
Art. 10 – Revoca della selezione.....	
Art. 11 – Applicazione.....	
Art. 12 – Rinvio.....	

Art. 1 – Disposizioni generali

Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive per le progressioni tra categorie diverse riservate al personale dipendente del Comune di Sinalunga, 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](#).

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.

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, 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'art. 52, comma 1 bis, del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

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 al citato art. 52, comma 1 bis, del D.lgs. 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"*.

Art. 2 – 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, a tale scopo fissati, da quest'ultima.

Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale assunto dal Comune a tempo indeterminato, destinatario dei C.C.N.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. diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado di durata quinquennale, per i dipendenti inquadrati nella categoria giuridica B che vogliono partecipare alle procedure di progressione verticale per accedere alla categoria giuridica C;
 2. diploma universitario (DU), laurea triennale (L), diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale

(LM), per i dipendenti inquadrati nella categoria giuridica C che vogliono partecipare alle procedure di progressione verticale per accedere alla categoria giuridica D.

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.

Art. 3 – Avviso di selezione

Gli avvisi di selezione, predisposti dall'U.O. Risorse Umane, sono pubblicati per la durata di almeno sette giorni sul sito istituzionale dell'Ente, all'albo pretorio *on line* e sulla sezione Amministrazione Trasparente – sottosezione 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'U.O. Risorse Umane 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.

Art. 4 – Elementi di valutazione

Costituiscono elementi di valutazione della procedura comparativa di progressione verticale:

- a) valutazione positiva degli ultimi tre anni di servizio precedente a quello nel quale si svolge la procedura e nella categoria 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. In caso di personale assunto per mobilità da altri enti, si tiene conto anche del periodo di permanenza maturato nella categoria acquisita presso l'ente di provenienza. Per il personale valutato presso altre amministrazioni, l'ufficio risorse umane 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;
- b) 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;
- c) il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione.

Art. 5 – 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 nella categoria immediatamente inferiore a quella di selezione, considerata come media delle valutazioni del triennio di riferimento attribuite secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della *performance*, con attribuzione di un punteggio massimo di **50 punti** così ripartiti per ciascun anno:

Media valutazione <i>performance</i>	Punteggio max
≤ 70	15
71-90	30

91-95	40
Oltre 95 fino a 100	50

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

- b. assenza di provvedimenti disciplinari** nei due anni anteriori al termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, con attribuzione di un punteggio massimo di **5 punti** così ripartiti:
- il dipendente non ha provvedimenti disciplinari: **punti 5**;
 - il dipendente ha i seguenti provvedimenti disciplinari:
 - rimprovero verbale e richiamo scritto= **0 punti**;
 - provvedimenti superiori: **-5 punti**;
- c. il possesso di titoli, di titoli di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso alla categoria, 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 **35 punti**:
- I. titoli max 5 punti: abilitazioni professionali e titoli di perfezionamento attinenti al profilo professionale da ricoprire, conseguiti presso enti statali, regionali o legalmente riconosciuti quando non richiesti quale requisito specifico per l'ammissione alla procedura comparativa (es. iscrizione ad albi, ordini e/o collegi professionali);
 - II. Titoli di studio ulteriore max 25: possesso di un titolo di studio ulteriore, anche superiore rispetto a quello necessario per l'accesso al posto attinente al profilo da ricoprire, (es. seconde lauree/master/diplomi di specializzazione/dottorati di ricerca in materie specialistiche inerenti al profilo da ricoprire): **max 1 titolo di studio ulteriore valutabile**;
 - III. corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti al profilo professionale da ricoprire, che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, svolti nell'ultimo quinquennio, con attribuzione di 1,00 punti per corso, fino ad un massimo di **punti 5**.
- d. 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 **10 punti**:

Tipologia	Punteggio
Incarichi di docenza/pubblicazioni	
Altri incarichi formalmente conferiti, anche da Amministrazioni pubbliche diverse da quelle di appartenenza, che presuppongano e dimostrino una particolare competenza professionale, caratterizzata da autonomia operativa e iniziativa autonoma, oltre a quella richiesta per il profilo di attuale inquadramento	1 punto per ogni incarico fino a max 5 punti
Sostituzione, anche temporanea, di personale di categoria superiore assente, almeno nella conduzione delle istruttorie	1 punto per ogni incarico fino a max 3 punti
Mansioni superiori, formalmente attribuite, per la durata di almeno un anno	1 punto per ogni incarico fino a

Art. 6 – 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 composta da tre membri, di cui uno con funzioni di Presidente, nominata del Responsabile del procedimento tra funzionari del Comparto Enti Locali di categoria giuridica pari o superiori a quella oggetto dalla procedura.

Art. 7 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

L'U.O. Risorse Umane 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 servizio 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 categoria da parte del dipendente dichiarato vincitore, o di cessazione del dipendente sopravvenuta purché l'evento ricada nel medesimo anno finanziario in cui è intervenuta l'approvazione della deliberazione del piano occupazione.

L'effettuazione delle progressioni mediante accesso alla categoria superiore comporta la cessazione per dimissioni dalla posizione lavorativa precedentemente rivestita dal lavoratore e la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, a tempo indeterminato, nella categoria superiore.

I soggetti destinatari della procedura di progressione verticale possono, previo consenso, essere 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. Nel rispetto della disciplina vigente conserva le giornate di ferie maturate e non fruito. Conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) che, conseguentemente non confluisce nel fondo risorse decentrate.

Art. 8 – 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. 9 – Continuità degli istituti contrattuali maturati e non goduti

Al dipendente assunto nella nuova categoria verrà riconosciuta la trasposizione, nonché il godimento di tutti gli istituti contrattuali che hanno avuto maturazione prima della progressione di carriera e non siano stati fruiti.

Art. 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 del piano di fabbisogno del personale.

Art. 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.

Art. 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.