

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA
DELLE PROCEDURE COMPARATIVE
PER LE PROGRESSIONI VERTICALI**

(ART. 52, C. 1 – BIS e ART. 28 D.LGS. N. 165/2000 e DEL D.L. 80/2021)

Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 199 del 07.10.2022

Art. 1 Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive per la progressione tra le categorie e qualifiche diverse, c.d. "progressioni verticali", del sistema di classificazione del personale degli Enti Locali.

2. La progressione verticale consiste in un percorso di sviluppo professionale riservato - a norma dell'art. 52, co. 1bis e dell'art. 28 del D. Lgs. 165/2001 come novellati dall'art. 3 del DL 9 giugno 2021, n. 80 - ai dipendenti di ruolo dell'Amministrazione, che prevede il passaggio da una categoria alla categoria immediatamente superiore ovvero il passaggio anche fra qualifiche diverse.

Art. 2 Caratteristiche delle procedure di progressione verticale

1. E' facoltà dell'Amministrazione, in sede di programmazione triennale del fabbisogno del personale, attivare le procedure selettive per le progressioni verticali, come di seguito indicate:

1.1. Procedure di tipo comparativo, ai sensi dell'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"*;

1.2. Concorsi riservati, ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017 che dispone quanto segue: per il triennio 2020-2022 le progressioni avvengono, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, mediante procedure selettive riservate al personale di ruolo che nell'ultimo triennio non abbia subito alcun provvedimento disciplinare, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni di cui all'articolo 52, comma 1 bis, del D.Lgs. 165/2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.

1.3 Procedure di tipo comparativo, ai sensi del novellato art. 28 del DLgs.165/2011, che dispone per l'accesso alla Dirigenza, una quota non superiore al 30 per cento dei posti residui disponibili sulla base delle facoltà assunzionali autorizzate è riservata da ciascuna pubblica amministrazione al personale in servizio a tempo indeterminato, in possesso dei titoli di studio previsti a legislazione vigente e che abbia maturato almeno cinque anni di servizio nell'area o categoria apicale.

Art. 3 Requisiti per la partecipazione

1. Le procedure per la progressione verticale sono riservate al solo personale interno entro i termini, le condizioni e le modalità stabiliti dalla legge, nonché entro i vincoli fissati da quest'ultima.

2. Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale assunto dal Comune a tempo indeterminato, destinatario dei CC.CC.NN.L. del 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, che risulti in servizio attivo ininterrotto presso l'ente nei cinque anni precedenti. Pertanto, ai fini dell'ammissione alla procedura comparativa ed alla valutazione, saranno utili solo i periodi di servizio prestati a favore dell'ente.

Art. 4 Progressioni tra categorie

1. Le procedure sono rivolte ai dipendenti appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo e al posto oggetto della procedura comparativa, che:

1.1. abbiano maturato un'anzianità minima di ininterrotto servizio presso l'ente pari ad almeno 3 anni nella categoria immediatamente inferiore;

1.2. non abbiano riportato provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio;

1.3. siano in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno secondo lo schema che segue:

1.3.1. categoria "B": licenza di scuola media inferiore e qualifiche professionali se richieste;

1.3.2. categoria "C": diploma di scuola secondaria superiore;

1.3.3. categoria "D": laurea triennale(L); diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM);

1.3.4. 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 titolo di studio universitario, anche di 2° livello e/o la relativa abilitazione professionale ovvero specifiche e particolari abilitazioni o patenti.

Art. 5 Progressioni tra qualifiche diverse

1) Le procedure sono rivolte ai dipendenti appartenenti alla categoria D che:

a) abbiano ricoperto, esclusivamente all'interno dell'ente, incarichi di posizione organizzativa da almeno cinque anni, ovvero incarichi dirigenziali ex art. 110 TUEL (ai fini del calcolo dell'anzianità le eventuali diverse attribuzioni di responsabilità si cumulano);

b) non abbiano riportato provvedimenti disciplinari nell'ultimo triennio;

c) siano in possesso di laurea triennale(L); diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM).

Procedura comparativa

Art. 6 Avvisi di avvio del procedimento della procedura comparativa

1. Trattandosi di procedura comparativa a seguito dell'esercizio di una mera facoltà dell'ente, definita formalmente con la deliberazione di approvazione del piano occupazionale, sarà dato avviso, a cura del Dirigente del Servizio Risorse Umane per le progressioni tra categorie e tra qualifiche diverse, dell'avvio del procedimento a tutti i dipendenti interessati, tramite pubblicazione all'albo pretorio, senza onere di ulteriori comunicazioni.

Art. 7 Metodologia di valutazione – valutazione dei titoli

Le procedure selettive prevedono una valutazione dei titoli di studio e professionali e dei requisiti attitudinali, con utilizzo di una scala centesimale. I 100 (cento) punti della scala di valore sono così suddivisi:

1. valutazione positiva della performance conseguita dal candidato presso l'ente negli ultimi tre anni, fino ad un massimo di punti 30, così ripartiti:

valutazione performance	punteggio/anno
Da 99 a 100	10
Da 90 a 98	7
Inferiore 89	4

2. possesso di titoli professionali: max punti 20, così distribuiti:

- Abilitazioni professionali punti 15
- Percorsi formativi con attestazione finale punti 5

I titoli professionali devono essere attinenti alle competenze richieste dal posto oggetto di selezione.

3. possesso di competenze professionali: max punti 30

- il parametro valorizza l'esercizio di attività particolari, di ruoli specifici e di esperienze peculiari, attinenti ed estremamente utili per ricoprire il posto messo a selezione (ad es. RUP, specifiche responsabilità, ex art. 70-quinquies CCNL per il triennio 2016-2018), negli ultimi tre anni di servizio. Sono assegnati 10 punti per ciascun anno.

4. Possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso alla categoria dall'esterno: punti 10;

Il parametro valorizza il possesso di titoli di studio riconosciuti dall'ordinamento superiori a quello richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria oggetto di procedura verticale, come ad esempio il diploma di laurea triennale o specialistica, di master di primo o secondo livello, di scuole di specializzazione riconosciute, di dottorati di ricerca....

Il titolo di studio deve essere attinente alla professionalità richiesta dal posto oggetto di selezione.

5. numero degli incarichi rivestiti: max punti 10;

Il parametro evidenzia l'entità degli incarichi/progetti affidati ed è sviluppato per fasce quantitative di incarichi effettivamente assolti negli ultimi tre anni di servizio, secondo la seguente articolazione:

- fino a 1 incarico svolto positivamente punti 7
- oltre due incarichi svolti positivamente punti 10

Art.8 Commissione esaminatrice

La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione esaminatrice formata da tre componenti, nominata dal Dirigente del servizio personale, in conformità a quanto previsto dal presente regolamento, nonché dalla vigente disciplina sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e norme sul reclutamento del personale.

La Commissione di cui sopra sarà presieduta dal Segretario comunale.

Art. 5. Avviso di selezione

Ogni ulteriore disposizione di dettaglio relativa alla procedura comparativa e alle comunicazioni rivolte ai candidati sarà contenuta nell'apposito avviso approvato con determinazione del Dirigente del servizio personale.

L'Amministrazione può riservarsi, per motivate esigenze e con apposito provvedimento, di modificare, prorogare i termini o revocare l'avviso di selezione.

Art. 6. Graduatoria

La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, sommando i punteggi riportati nella valutazione della performance, dei titoli e degli incarichi.

In caso di parità, costituirà titolo di preferenza la maggior anzianità di servizio presso l'ente e, in subordine, la maggior anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione. In caso di ulteriore parità, costituirà titolo di preferenza la maggior età anagrafica.

Art. 7. Rinvio

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia alla vigente disciplina dell'ordinamento degli uffici e servizi e alle norme sul reclutamento del personale di questo ente, in quanto applicabili e compatibili.

Art. 8. Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore con l'esecutività della deliberazione di Giunta comunale che lo approva.