



COMUNE DI CASTELLUCCHIO

Provincia di MANTOVA

**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 G.C. n. del



COMUNE DI CASTELLUCCHIO

Provincia di MANTOVA

Art. 1 – Disposizioni generali

Al fine di valorizzare le professionalità interne, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, il Comune di Castellucchio può attivare procedure comparative per la progressione verticale riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

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 ora confluito nel P.I.A.O., 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 fruite. 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.



COMUNE DI CASTELLUCCHIO

Provincia di MANTOVA

Le medesime progressioni configurano una procedura di accesso all'impiego pubblico e sono pertanto regolate, in quanto applicabili, dai principi e dalle norme vigenti in materia.

Le norme contenute nel presente regolamento regolamentano ed integrano il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e ne costituiscono articolazione interna.

Art. 2 – Requisiti per la partecipazione

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

L'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 aritmetica 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.



COMUNE DI CASTELLUCCHIO

Provincia di MANTOVA

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 15 giorni sul Sito Istituzionale e all'Albo Pretorio e ne viene data comunicazione a tutti i dipendenti rientranti nella categoria di accesso immediatamente inferiore al profilo oggetto di selezione, 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 redatto dal Responsabile risorse umane 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.

Il ruolo da ricoprire deve essere pertinente con il profilo professionale di provenienza ed in coerenza con le mansioni svolte.

Il servizio Risorse Umane provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti, onde verificare il possesso dei requisiti richiesti per accedere alla procedura comparativa.

Il Responsabile del Servizio Risorse Umane con propria determinazione dispone l'ammissione o l'esclusione dei dipendenti che hanno presentato la propria candidatura. Della eventuale esclusione viene data motivazione espressa. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.

La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, sarà effettuata dal Responsabile del Servizio Risorse Umane. Questi definisce il punteggio attribuito a ciascun candidato utilizzato i seguenti criteri/parametri:

- a. Valutazione (positiva) conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni, secondo le definizioni e disposizioni del vigente Sistema per la misurazione e valutazione della performance dell'ente
- b. Possesso dei titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso alla categoria
- c. Incarichi rivestiti: in questa categoria vengono valutati gli incarichi lavorativi di particolare rilievo svolti negli ultimi cinque anni dalla data di approvazione dell'avviso, attinenti al profilo da ricoprire
- d. Competenze professionali acquisite negli ultimi cinque anni dalla data di approvazione dell'avviso, attinenti al profilo da ricoprire;



COMUNE DI CASTELLUCCHIO

Provincia di MANTOVA

I dipendenti che alla indizione della procedura si trovino in posizione di comando/distacco presso altra amministrazione, o in posizione di aspettativa per l'assunzione di incarichi presso altre amministrazioni, non possono presentare istanza di partecipazione alla procedura stessa.

I dipendenti provenienti da altra amministrazione mediante trasferimento per mobilità nell'arco temporale del triennio precedente alla procedura, rilevante ai fini della valutazione positiva delle performance, possono presentare istanza di partecipazione. Le valutazioni ottenute dai dipendenti presso terze amministrazioni vengono aritmicamente parametrizzate, se espresse in scala differente, secondo le modalità di attribuzione dei punteggi previste nell'ente dal vigente sistema di valutazione delle performance.

Eventuali incarichi ricoperti e competenze professionali maturate dai dipendenti di cui al comma precedente possono essere utilmente valutati ai fini della procedura in parola.

La valorizzazione, ai fini della composizione del risultato complessivo, dei criteri/parametri sopra citati avviene secondo lo schema e la ponderazione stabilita tra gli stessi di cui all'allegato 1 del presente regolamento. Lo schema individua:

- I criteri/parametri di valutazione
- La ponderazione (definita in valore percentuale) tra i diversi criteri/parametri, fino a concorrenza di un punteggio totale del 100%
- Dalla combinazione degli elementi di cui sopra, il punteggio complessivo attribuito al singolo dipendente, con il quale lo stesso viene collocato nella graduatoria finale.

Il Responsabile del Servizio Risorse Umane valuta, secondo principi di buon andamento e imparzialità, i titoli e le competenze posseduti dai dipendenti attenendosi alle indicazioni dell'allegato e, in caso di necessità, decide attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità tra quanto dichiarato dal dipendente e il posto che si intende coprire attraverso la relativa procedura.

Gli esiti della procedura, ivi compresa la graduatoria di merito finale, vengono enunciati in un apposito verbale del Responsabile Risorse Umane che viene approvato con apposita determina a cura dello stesso Responsabile.

La graduatoria della procedura viene, inoltre, resa nota al personale mediante pubblicazione della stessa, in ordine di merito ma senza indicazione dei punteggi conseguiti, sul sito internet sezione Amministrazione trasparente e all'albo on line del Comune di Castellucchio per almeno 15 giorni.

La graduatoria in parola non consente successivi e ulteriori utilizzi mediante scorrimento dei dipendenti eventualmente classificati nelle posizioni di merito successive alla prima, non trattandosi di graduatoria concorsuale.

Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nell'area 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



COMUNE DI CASTELLUCCHIO

Provincia di MANTOVA

comparto Funzioni locali vigente. Poiché trattasi di procedura di accesso all'impiego non sono previste procedure conciliative. In caso di controversie la giurisdizione è devoluta al competente tribunale.

Art. 5– Trattamento economico

Il passaggio all'area immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria e avrà decorrenza dalla data di adozione della determina 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. 6 – Applicazione

Il presente regolamento è applicato anche alle procedure di progressione verticali già programmate nel fabbisogno del personale 2023/2025 e non ancora attuate.

Art. 7 – 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.



COMUNE DI CASTELLUCCHIO

Provincia di MANTOVA

ALLEGATO 1

CRITERI DI VALUTAZIONE

La valutazione per la procedura comparativa consiste nell'assegnazione di n. 100 punti così distinti:

a. Valutazione della performance (media dell'ultimo triennio): max. punti 40

| Media | Punti assegnati |
|----------|-----------------|
| ≤ 70 | 10 |
| 71 - 90 | 15 |
| 91 - 100 | 40 |

b. Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso alla categoria: max punti 2

| | |
|---|---|
| Titoli di studio superiore rispetto a quello necessario per l'accesso al posto attinente al profilo da ricoprire (valutabili max. 1 punto per ciascun titolo di studio per massimo n. 2 titoli) – Master in materie specialistiche, seconde lauree in materie specialistiche inerenti il profilo da ricoprire | 2 |
|---|---|

c. Incarichi rivestiti: in questa categoria vengono valutati gli incarichi lavorativi arricchenti degli ultimi 5 anni dalla data di approvazione dell'avviso, attinenti al profilo da ricoprire: max punti 48

| | |
|--|----|
| Attribuzione specifiche responsabilità (valutabili punti 4 per massimo n. 3 incarichi) | 12 |
| Membro/ segretario di commissione concorso/gara (valutabili punti 1 per massimo n. 3 commissioni) | 3 |
| Responsabile del Servizio (valutabile solo per periodi superiori all'anno e cumulabili se prestati in altri enti) | 20 |
| Responsabile del Procedimento | 3 |
| Esperienza maturata in diversi servizi attinenti il settore presso il quale viene avviata la procedura valutativa (valutabili 2 punti per massimo 5 servizi) | 10 |



COMUNE DI CASTELLUCCHIO

Provincia di MANTOVA

d. competenze professionali acquisite negli ultimi cinque anni dalla data di approvazione dell'avviso, attinenti al profilo da ricoprire: max punti 10

| | |
|--|----|
| Partecipazione a corsi di aggiornamento specifici e certificati, inclusi webinar documentati, pertinenti con il profilo professionale da ricoprire (valutabili 2 punti per massimo n. 5 corsi) | 10 |
|--|----|