



# Comune di Valdina

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

REGOLAMENTO ATTUATIVO DELLE PREVISIONI DEL D.L. N. 80/2021

IN TEMA DI PROGRESSIONI VERTICALI

Approvato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. *161* del *30.09.2022*

### **Art. 1 - Finalità e ambito di applicazione**

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le categorie del sistema di classificazione di cui al vigente CCNL Comparto Funzioni locali ("progressioni verticali"), in applicazione dell'art. 3 DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, sostitutivo dell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.
2. La progressione tra le categorie consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo dell'amministrazione, 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 prevede il passaggio da una categoria alla categoria immediatamente superiore e si attua attraverso procedure selettive di tipo comparativo interne.
3. La Giunta Comunale, ferma restando la riserva di una quota pari almeno al 50% dei posti destinati a nuove assunzioni a tempo indeterminato all'accesso dall'esterno, individua, in sede di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale e successive modificazioni, i posti che devono essere coperti mediante procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le categorie riservate al personale di ruolo nel tetto massimo del 50% dei posti.
4. L'istituto della progressione verticale consiste nella stipulazione di un nuovo contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con un soggetto già dipendente di ruolo dell'amministrazione, per l'inquadramento dello stesso in una categoria professionale superiore a quella già posseduta; il pregresso rapporto di lavoro si estingue e, senza soluzione di continuità, ne viene instaurato uno nuovo.
5. Le ferie maturate e non godute nel rapporto di lavoro estinto non si traslano sul nuovo rapporto di lavoro. Lo stesso principio si applica per tutti gli altri istituti maturati in costanza del precedente rapporto di lavoro e non goduti prima dell'estinzione.

### **Art. 2 - Elementi di valutazione della procedura comparativa**

1. Il DL 80/2021 ha previsto le progressioni verticali tramite procedure comparative, che non richiedono il superamento di prove particolari e che si basa sull'analisi di una serie di fattori:
  - a) la valutazione positiva della performance individuale nel triennio precedente la selezione (la performance deve essere comunque positiva);
  - b) l'assenza di procedimenti disciplinari;

- c) il possesso di titoli o competenze professionali o di studio (aggiuntivi a quello richiesto per l'accesso e gli incarichi attribuiti);
  - d) il numero e la tipologia degli incarichi rivestiti dal candidato nell'ente e fuori, attinenti al profilo oggetto di selezione.
2. L'indizione della procedura comparativa deve essere preceduta dalla pubblicazione di apposito avviso all'albo pretorio e sul sito web del Comune per almeno 15 giorni; i criteri di cui al comma 1 sono evidenziati sull'avviso, con eventuale predeterminazione di punteggi. Resta ferma la possibilità per il responsabile del settore di disporre termini superiori e/o forme ulteriori di pubblicazione in considerazione della tipologia e della entità del contratto.

### **Art. 3 - Requisiti per la partecipazione alla procedura comparativa**

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni verticali i dipendenti a tempo indeterminato, in servizio presso l'ente all'atto della indizione del bando, destinatari dei C.C.N.L. del comparto Regioni ed Enti Locali, appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione, che abbiano maturato un'anzianità minima di 36 mesi in una pubblica amministrazione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nella categoria immediatamente inferiore. Tale requisito deve essere mantenuto alla data di approvazione degli esiti della selezione comparativa.
2. Possono partecipare alla selezione i dipendenti che, entro il termine di scadenza di presentazione della domanda, posseggano i seguenti requisiti:
- a. essere inquadrati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione:
    - per la cat. B: inquadramento nella cat. giuridica A;
    - per la cat. C: inquadramento nella cat. giuridica B;
    - per la cat. D: inquadramento nella cat. giuridica C;
  - b. essere in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno per il profilo per il quale è indetta la selezione;
  - c. non aver subito provvedimenti disciplinari nei due anni precedenti a quello nel quale è indetta la procedura.
3. 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 II livello e/o la relativa abilitazione professionale.

#### **Art. 4 - Avviso di selezione comparativa**

1. La procedura di comparazione è indetta con determina del Responsabile dell'Area Amministrativa, dopo l'approvazione del piano triennale dei fabbisogno del personale.
2. Nell'avviso dovranno essere indicati i seguenti elementi essenziali:
  - la categoria, il profilo professionale, l'area ed il numero dei posti messi a selezione;
  - i requisiti che i concorrenti devono possedere;
  - il trattamento economico lordo con l'indicazione di tutti gli emolumenti previsti dalla normativa contrattuale vigente;
  - il contenuto ed il termine per la presentazione della domanda;
  - le modalità da osservare per l'inoltro della domanda di ammissione;
  - le modalità di formulazione della graduatoria di merito.

#### **Art 5 - Commissione giudicatrice**

1. La Commissione per lo svolgimento della selezione, nominata con provvedimento sindacale, è composta:
  - per i passaggi alla categoria apicale (Cat D) dal Responsabile dell'Area cui appartiene il posto da ricoprire, avente i requisiti di cui al precedente art. 3, che la presiede, o, nel caso di conflitto di interesse o di sussistenza di altre condizioni ostative alla partecipazione ai lavori della Commissione, dal Segretario Comunale, e da altri due Responsabili di Area dipendenti dell'Ente, appartenenti alla categoria D, o da 2 esperti anche esterni che, qualora dipendenti pubblici, devono essere inquadrati almeno nella stessa o corrispondente categoria di destinazione della progressione verticale e da un segretario verbalizzante;
  - per le progressioni sino alla categoria C, dal Responsabile dell'Area Amministrativa e due Responsabili di Area dipendenti dell'Ente, appartenenti alla categoria D.
2. Nella composizione della Commissione è assicurato che almeno uno dei tre componenti appartenga all'altro genere.
3. Un dipendente dell'Ente, almeno di categoria C, svolge le funzioni di segretario della Commissione, che è nominato dal Presidente della Commissione.

## **Art. 6 - Modalità di svolgimento della selezione**

1. La comparazione viene effettuata attraverso le seguenti modalità:

### **A. LA VALUTAZIONE POSITIVA DELLA PERFORMANCE (fino a 10 punti)**

La valutazione positiva della performance conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, ivi compreso l'inserimento nella fascia di eccellenza di cui all'articolo 69 del CCNL 21.5.2018, concorre alla determinazione del punteggio di merito secondo il seguente sistema:

10 punti	Valutazione positiva 95%
9 punti	Valutazione positiva dal 91 al 95%
8 punti	al candidato/i con il punteggio di performance dal 86 al 90%
7 punti	al candidato/i con il punteggio di performance dal 81 al 85%
6 punti	al candidato/i con il punteggio di performance dal 76 al 80%
5 punti	al candidato/i con il punteggio di performance dal 71 al 75%
4 punti	al candidato/i con il punteggio di performance dal 66 al 70%
3 punti	al candidato/i con il punteggio di performance dal 61 al 65%
2 punti	al candidato/i con il punteggio di performance dal 56 al 60%
1 punto	al candidato/i con il punteggio di performance dal 51 al 55%
0 punti	al candidato/i con il punteggio di performance non superiore al 50%

Sarà effettuato il calcolo della media aritmetica semplice dei punteggi attribuiti al candidato nelle ultime 3 schede di valutazione.

Qualora dalla media delle tre valutazioni del candidato risulti un numero decimale si seguirà il seguente criterio:

- arrotondamento per eccesso: risultato con decimale pari o superiore a 0,6;
- arrotondamento per difetto: risultato con decimale pari o inferiore a 0,5.

Qualora non vi fossero valutazioni in uno o più dei tre anni precedenti il punteggio per l'anno in questione sarà pari a zero. La questione, comunque, per non pregiudicare il candidato incolpevole, verrà sottoposta all'attenzione della Commissione, che, in sede di colloquio motivazionale, potrà riservarsi di valutare, alla luce degli obiettivi assegnati nell'anno di riferimento, anche in via provvisoria, le capacità di interrelazione, di coordinamento e/o utilizzo delle risorse assegnate, di risoluzione dei problemi e di orientamento al risultato connessi al ruolo da ricoprire.

## B. L'ASSENZA DI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI (fino a 5 punti)

La valutazione sull'assenza dei procedimenti disciplinari superiori al richiamo scritto concorre alla determinazione del punteggio di merito secondo il seguente sistema:

5 punti	Assenza di provvedimenti disciplinari
3 punti	Assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi cinque anni
1 punto	Assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi tre anni
0 punti	Assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni

## C. IL POSSESSO DI TITOLI O COMPETENZE PROFESSIONALI O DI STUDIO (AGGIUNTIVI A QUELLO RICHIESTO PER L'ACCESSO E GLI INCARICHI ATTRIBUITI) (fino a 55 punti)

In particolare saranno valutati per un massimo di 35 punti: Titoli culturali e competenze professionali, ovvero:

- a.1) formazione (ogni corso di formazione attinente al profilo professionale della durata di almeno un giorno con rilascio di attestato da parte dello Stato, di Ente riconosciuto o dalla Regione);
- a.2) pubblicazioni, titoli di studio e scientifici (le pubblicazioni sono valutate se vertono su argomenti aventi attinenza con il profilo professionale; nell'ambito dei titoli scientifici e di studio sono valutabili le abilitazioni all'esercizio professionale ed i titoli di perfezionamento conseguiti presso enti statali, regionali o legalmente riconosciuti).

Titoli di servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.lgs. n. 165/2001, eccedenti il periodo minimo richiesto per l'ammissione	1,7 punti per ogni anno di servizio, fino ad un massimo di punti 17 prestati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione. 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
Corso di formazione con superamento di esame finale attinenti al posto oggetto del concorso	0,20 punti per ogni partecipazione al corso fino ad un massimo di punti 4
Corso di formazione senza prova finale attinente al posto oggetto del concorso	0,10 punti per ogni partecipazione al corso fino ad un massimo di punti 2
Ogni altro titolo attinente al posto oggetto del concorso che non abbia dato luogo a valutazione	0,10 punti per ogni titolo fino ad un massimo di punti 1
Superamento di concorsi a tempo indeterminato e/o a tempo determinato, anche presso altri enti, per la stessa categoria oggetto della selezione	0,50 punti per ciascuna idoneità, fino ad un massimo di 3 punti
Pubblicazioni attinenti, docenze in materie attinenti alla qualifica professionale/profilo	punti 1 per ogni titolo posseduto, fino ad un massimo di punti 8

La valutazione dei titoli di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno per un massimo di 20 punti per il profilo per il quale è indetta la procedura comparativa sarà effettuata come di seguito descritto, fermo restando che la valutazione del titolo di livello superiore assorbe la valutazione di quello inferiore:

Diploma di laurea vecchio ordinamento	1,25 punti per ogni titolo di studio fino ad un massimo di punti 5,75
Diploma di laurea breve	1 punti per ogni titolo di studio fino ad un massimo di punti 3
Laurea Specialistica e Laurea Magistrale	0,25 punti per ogni titolo di studio fino ad un massimo di punti 2,75
Dottorato di ricerca, Master o Corsi di Specializzazione Post Universitaria in materie attinenti al titolo di studio richiesto per la <u>procedura comparativa</u>	0,50 punti per ogni titolo di studio fino ad un massimo di punti 4,50
Titolo di specializzazione o abilitazione o qualificazione professionale	0,50 punti per ogni titolo di studio fino ad un massimo di punti 4
Titolo di studio richiesto per l'ammissione alla selezione	0 punti

#### **D. IL NUMERO E LA TIPOLOGIA DI INCARICHI RIVESTITI, ATTINENTI AL PROFILO E AL POSTO OGGETTO DI SELEZIONE RISULTANTI DAL CURRICULUM (fino a 20 punti)**

Sono valutabili i soli incarichi prestati alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001.

Sono valutabili esclusivamente i titoli riguardanti i periodi di servizio eccedenti quello minimo richiesti per l'ammissione alla comparazione.

2 punti per ogni incarico fino ad un massimo di punti 4	Incarichi professionali o di collaborazione o di direzione, anche presso altri Enti, attinenti al posto oggetto del concorso
0,5 punti per ogni partecipazione fino ad un massimo di punti 1	Partecipazione a commissioni di gara o di concorso attinenti al posto oggetto del concorso
0,5 punti per ogni docenza fino ad un massimo di punti 1	Docenze attinenti al posto oggetto del concorso
0,20 punti per ogni mese di incarico fino ad un massimo di punti 4	Formali attribuzioni di mansioni superiori in posti attinenti a quello oggetto del concorso
0,10 punti per ogni atto formale fino ad un massimo di punti 2	Qualsiasi altro incarico attinente al posto oggetto del concorso (responsabile di procedimento, particolari incarichi aggiuntivi formalizzati ecc.)

0,20 punti per ogni mese di incarico fino ad un massimo di punti 6	Posizione Organizzativa attribuito con atto formale, non inferiore a mesi 3
0,10 punti per incarico fino ad un massimo di punti 2	Incarico per Specifiche Responsabilità attribuito con atto formale

### **E. COLLOQUIO (fino a 10 punti)**

Sono valutati fino a 10 punti gli esiti del colloquio di approfondimento delle esperienze professionali e formative indicate dal candidato e delle competenze acquisite.

#### **Art. 7 - Graduatoria di merito e sua validità**

1. La Commissione esaminatrice formula una graduatoria per l'attribuzione del posto oggetto della selezione, secondo l'ordine di merito della votazione complessiva, risultante dalla somma del punteggio conseguito nelle prove da ciascun candidato, dal punteggio attribuito in ragione dei criteri di cui all'art. 6 del presente regolamento.
2. In caso di parità viene data preferenza nell'ordine al candidato che ha ottenuto più punti nel fattore titoli, in caso di ulteriore parità si tiene conto del fattore incarichi ricevuti ed in caso di ulteriore parità si procede a sorteggio.
3. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie, che sono utilizzate solamente nel tetto dei posti per i quali la procedura è indetta e che non possono essere utilizzate per ulteriori e successive progressioni verticali.
4. La graduatoria è predisposta ed approvata dal Responsabile competente in materia di gestione delle risorse umane, che provvede anche, previo accertamento del possesso dei requisiti, alla assunzione ed alla sottoscrizione del contratto individuale. Con il consenso del dipendente si può prescindere dalla effettuazione del periodo di prova.
5. La graduatoria ha efficacia limitata per i soli posti oggetto della procedura.

#### **Art. 8 - Interpretazione del regolamento**

1. Le norme del presente regolamento costituiscono norme di indirizzo, la cui precettività è assegnata dagli specifici bandi di concorso, che costituiscono *lex specialis*.
2. Dal momento di entrata in vigore delle presenti norme regolamentari, ovvero dalla esecutività della delibera, sono da intendersi abrogate tutte le vigenti disposizioni regolamentari incompatibili con le norme stesse.
3. Per quanto non previsto nel presente Regolamento si applica la normativa contrattuale e

di legge vigente in materia di costituzione dei rapporti di pubblico impiego.

4. Sono disapplicate le disposizioni contenute in precedenti atti o regolamenti in contrasto con quanto previsto dalla presente disciplina.
5. Le norme del presente regolamento sono altresì derogabili in presenza di disposizioni legislative cogenti ovvero in vigenza di clausole contrattuali riguardanti istituti a contenuto economico e normativo con carattere di automaticità.

#### **Art. 9 - Entrata in vigore**

1. Il presente Regolamento entra in vigore il primo giorno successivo all'intervenuta esecutività della relativa deliberazione di approvazione.