



COMUNE DI SAN FRANCESCO AL CAMPO



REGOLAMENTO per le PROGRESSIONI VERTICALI

*(ai sensi dell'art.52, comma 1 bis del D.Lgs. 165/2001,
dell'art. 3, comma 1 del D.L. 80/2021 convertito in L. 113/2021
e degli artt. 13 comma 6 e 15 del CCNL 16 Novembre 2022)*

*approvato con deliberazione di Giunta Comunale
n. 137 del 15/11/2023*



Art. 1 – Disposizioni generali

- 1) Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure valutative per le progressioni tra Aree diverse del personale dipendente, ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL 16 Novembre 2022 d'ora in avanti denominate "progressioni verticali speciali", temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025 in attuazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021. Le Aree sono quelle indicate dal sistema di classificazione di cui al vigente C.C.N.L. del personale non dirigente del comparto Funzioni Locali.
- 2) La progressione tra le Aree consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo dell'amministrazione, che prevede il passaggio da un'Area a quella immediatamente superiore e si attua attraverso procedure selettive di tipo valutativo.
- 3) La Giunta Comunale, al fine di valorizzare l'esperienza e la professionalità maturate ed effettivamente utilizzate all'interno dell'Ente, può, in coerenza con i fabbisogni di personale, destinare anche risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, nella misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 per la progressione tra le Aree effettuate con la procedura transitoria.
- 4) 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.
- 5) 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.
- 6) Le categorie sono quelle indicate dal sistema di classificazione di cui al vigente C.C.N.L. Funzioni Locali.
- 7) 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.



- 8) 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.
- 9) Il Comune prevede di avviare le procedure per le progressioni verticali nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Art. 2 – Requisiti per la partecipazione

- 1) Possono partecipare alle procedure speciali per la progressione verticale esclusivamente i dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente al momento della scadenza del termine stabilito per la presentazione delle domande ed inquadrati nell'Area immediatamente inferiore a quella correlata al profilo oggetto di selezione. A tal fine verranno valutati, sia i periodi di servizio prestati a tempo **indeterminato** nella categoria sottostante, sia i periodi di servizio prestati (anche a tempo determinato) presso altri enti locali nella categoria sottostante. Verranno valutati anche periodi di servizio non continuativi e/o part time.
- 2) I requisiti per l'accesso alla procedura valutativa sono quelli indicati nella tab. C di corrispondenza allegata al CCNL 16.11.2022 ovvero:

PROGRESSIONE TRA AREE	REQUISITI
dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) 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.
dall'Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) 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, opportunamente valutabile; oppure b) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile.



dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	a) 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, opportunamente valutabile; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile.
---	--

- 3) Assenza di provvedimenti disciplinari nei due anni anteriori al termine di scadenza per la presentazione della domanda.
- 4) 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 80**.

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

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) Restano ferme le domande già presentate, con possibilità di integrazione dei documenti



richiesti.

- 4) L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale.
Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.
- 5) Nell'avviso dovranno essere indicati:
 - *il numero, l'area e il profilo professionale del/i posto/i da coprire;*
 - *i requisiti generali richiesti per la partecipazione alla procedura valutativa;*
 - *l'unità organizzativa cui l'unità selezionata sarà assegnata;*
 - *gli elementi di valutazione con specificazione dei punteggi massimi e dei rispettivi criteri di attribuzione;*
 - *il termine entro il quale dovranno pervenire le domande dei candidati e l'obbligo di accludere, copia di un documento di riconoscimento in corso di validità e di curriculum vitae e professionale che evidenzia la posizione di lavoro e le mansioni svolte, le esperienze lavorative acquisite ed i percorsi formativi;*
 - *ogni eventuale e ulteriore disposizione di dettaglio relativa alla specifica procedura comparativa indetta.*
- 6) Tutti i requisiti di partecipazione devono essere inderogabilmente posseduti entro la data di scadenza dell'avviso e permanere fino al momento della proposta di stipulazione del contratto individuale di lavoro nella nuova area in favore del vincitore della selezione.

Art. 4 – Domanda di partecipazione ed ammissione dei candidati

- 1) La domanda di ammissione alla procedura valutativa, indirizzata al Comune di San Francesco al Campo - Ufficio Personale, deve essere presentata entro il termine perentorio stabilito dall'Avviso secondo le modalità dal medesimo previste.
- 2) La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.
- 3) Decorso il termine di presentazione delle domande, l'Ufficio Personale provvede alla preliminare verifica di ammissibilità delle domande nell'osservanza delle condizioni prescritte dalla legge, dal presente Regolamento e dall'Avviso di selezione, invitando, ove occorra, i candidati alla regolarizzazione delle domande nei termini e con le modalità indicate nella richiesta istruttoria. Il mancato perfezionamento di quanto richiesto o l'inosservanza del termine stabilito comportano l'automatica esclusione dalla procedura valutativa.
- 4) Sono comunque irregolarità insanabili e, come tali, comportano l'esclusione dalla selezione:
 - *la presentazione della domanda in ritardo rispetto ai termini stabiliti dall'Avviso;*
 - *l'omissione o l'incompletezza delle dichiarazioni relative alla generalità personali, tali da non consentire alcuna identificazione;*
 - *la mancata sottoscrizione della domanda di partecipazione alla selezione, fatto salvo quanto*



- previsto dall'art. 65, comma 1, lett. C-bis) del D.Lgs. 07.03.2005, n. 82;*
- *l'errata indicazione della selezione alla quale si intende partecipare;*
 - *altre circostanze eventualmente specificate nei singoli bandi.*

- 5) L'ammissione o l'esclusione dalla selezione viene disposta con determinazione della E.Q. competente in materia di gestione delle risorse umane.
- 6) L'ammissione sarà comunicata agli interessati mediante pubblicazione del relativo elenco con il solo numero di protocollo della domanda all'albo pretorio online e sul sito istituzionale dell'Ente, nel rispetto della normativa in materia di privacy e trattamento dati.
- 7) Ai candidati non ammessi è data comunicazione individuale dell'avvenuta esclusione mediante notifica nella sede di lavoro o all'indirizzo pec eventualmente indicato nella domanda di ammissione, ovvero con altra modalità indicata nel bando di selezione, con l'indicazione della motivazione che ha portato all'esclusione dalla procedura.
- 8) Gli elenchi dei candidati ammessi e le determinazioni assunte dal Responsabile di E.Q. competente nella gestione delle risorse umane sono trasmessi, unitamente alle domande di partecipazione, alla Commissione esaminatrice all'atto del suo insediamento.

Art. 5 – 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:**

	PESO
Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;	40%
Titolo di studio;	20%
Competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.	40%



1. L'esperienza maturata sarà attribuita sulla base delle seguenti valutazioni **(massimo 40 punti)**:
servizio prestato alle dipendenze del Comune di San Francesco al Campo, anche a tempo determinato, eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione, relativo allo specifico settore oggetto della selezione e prestato nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione, con l'attribuzione di 3 punti per ogni anno di servizio fino ad un massimo di 40 punti, non considerando le frazioni di anno inferiori a sei mesi e considerando come anno pieno le frazioni uguali o superiori a sei mesi.
2. Il punteggio relativo al Titolo di Studio sarà attribuito sulla base delle seguenti valutazioni **(massimo 20 punti)**:
 - a) possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti come requisiti di partecipazione alla procedura valutativa, come di seguito indicato:

TITOLO DI STUDIO	PUNTEGGIO
Diploma di scuola secondaria di II grado <i>(attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 15
Diploma di scuola secondaria di II grado <i>(non attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 7
Diploma di laurea triennale <i>(attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 7
Diploma di laurea triennale <i>(non attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 3
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento <i>(attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 15 <i>(il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)</i>



TITOLO DI STUDIO	PUNTEGGIO
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento <i>(non attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 7 <i>(il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)</i>
Master universitario di I livello	Punti 2 <i>(per ciascun titolo)</i>
Master universitario di II livello	Punti 4 <i>(per ciascun titolo)</i>

3. Il punteggio relativo alle Competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali saranno attribuite sulla base delle seguenti valutazioni: **(massimo 40 punti)**:
- a. conoscenze informatiche riconosciute con certificazione con attribuzione di n.3 punti per ciascuna certificazione, per un massimo di 6 punti;
 - b. corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti al profilo oggetto di selezione, validamente conclusi con certificato di formazione del singolo intervento formativo, svolti nell'ultimo quinquennio, con attribuzione di 3 punti per ogni corso, fino ad un massimo di 15 punti;
 - c. abilitazioni professionali attinenti al profilo oggetto di selezione, con attribuzione di 2 punti per ciascuna abilitazione, fino ad un massimo di 4 punti;
 - d. docenze attinenti alla qualifica/profilo oggetto di selezione, con attribuzione di 1 punto per ogni incarico di docenza, fino ad un massimo di 6 punti;
 - e. competenze acquisite nel contesto lavorativo dell'area di provenienza, con attribuzione di massimo 9 punti.

Art. 6 – Commissione

- 1) 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.



- 2) Le commissioni, compreso il segretario verbalizzante, sono nominate con provvedimento del responsabile dell'Ufficio personale, sentiti i responsabili dei servizi interessati.
- 3) Gli esperti interni devono essere inquadrati in categoria e posizione giuridica almeno pari rispetto a quella propria dei posti a concorso.
- 4) 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.
- 5) Le funzioni di segreteria vengono espletate da un dipendente, scelto di norma tra gli appartenenti all'Ufficio personale, inquadrato almeno nella categoria istruttori.
- 6) 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. 7 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

- 1) 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.
- 2) A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio.
- 3) Sono dichiarati vincitori i candidati utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti messi a selezione.
- 4) Le graduatorie e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del Responsabile dell'Area competente in materia di organizzazione e gestione del personale e vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.
- 5) 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. 8 – Trattamento economico

- 1) 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.
- 2) 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 - Revoca della selezione

- 1) L'amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda e dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

Articolo 10 - Entrata in vigore

- 1) Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione di Giunta Comunale che lo approva.

Articolo 11 – Rinvio

- 1) 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.