



COMUNE DI SAN PIETRO IN GUARANO

DISCIPLINARE PROGRESSIONI VERTICALI

(ART. 52, C. 1-BIS, D.LGS. N. 165/2001, D.L. 80/2021 E ART. 15 CCNL FUNZIONI LOCALI 2019-2021).



COMUNE DI SAN PIETRO IN GUARANO

INDICE

- ART. 1 - OGGETTO
- ART. 2 - CRITERI PER LE PROGRESSIONI VERTICALI
- ART. 3 - REQUISITI DI PARTECIPAZIONE
- ART. 4 - PROCEDURA DI SELEZIONE
- ART. 5 - METODOLOGIA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
- ART. 6 - ELEMENTI DI VALUTAZIONE DELLA PROCEDURA COMPARATIVA
- ART. 7 - MODALITA' DI ATTRIBUZIONE PUNTEGGI
- ART. 8 - COMMISSIONE
- ART. 9 - FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA FINALE
- ART. 10 - RINVIO
- ART. 11 - ENTRATA IN VIGORE



ART. 1 -OGGETTO

1. Il presente Disciplinare definisce le modalità di svolgimento delle procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le aree del sistema di classificazione di cui al CCNL del comparto Funzioni locali del 16.11.2022, in applicazione dell'art. 3, c. 1 del DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, con legge 6 agosto 2021, n. 113, che ha modificato l'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dell'art. 15 (*progressioni tra le Aree*) del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, concorrendo ad assicurare il rafforzamento della capacità funzionale delle pubbliche amministrazioni, in termini complessivi di sistema, attraverso la valorizzazione delle professionalità interne alle amministrazioni, fermo restando il rigore che necessariamente deve connotare uno sviluppo di carriera.
2. La progressione verticale consiste in un "percorso" di crescita professionale, dei dipendenti di ruolo dell'amministrazione, che prevede il passaggio da una area inferiore ad una (Area) immediatamente superiore e che si attua attraverso procedure selettive di tipo comparativo, ancorato ad una serie di parametri rappresentativi del possesso di un livello professionale, la cui adeguatezza - in assenza del meccanismo concorsuale - viene assicurata attraverso l'individuazione di una serie di requisiti che rendono attivabile detto percorso di sviluppo professionale.
3. Nell'ambito del Piano Triennale di Fabbisogno del Personale - nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, fatta salva una quota di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno - la Giunta può attivare procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le ex categorie (Aree) destinate al personale già in forza presso l'Ente, al fine di valorizzare le professionalità interne, tenuto conto della specifica realtà organizzativa dell'Ente e delle esigenze professionali individuate al suo interno, in stretta connessione con le attività svolte e sulla base della programmazione dei potenziali fabbisogni professionali.
4. Le procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le aree (ex categorie) di cui al presente disciplinare, sono finalizzate a valorizzare gli elementi maggiormente qualificanti che connotano l'excurus professionale, formativo e comportamentale dei dipendenti, a beneficio dei più capaci e meritevoli.
5. La procedura di cui trattasi prevede un Avviso, una istanza di ammissione da parte del dipendente, un'ammissione alla procedura dopo la verifica dei requisiti, una fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi in ordine di merito finale tra candidati, in base al quale sono



individuati coloro che conseguono la progressione verticale. Dovrà essere garantita l'effettività del processo selettivo anche nei casi di potenziale unico candidato.

6. Le progressioni verticali effettuate con la procedura a regime di cui all'art.52, comma 1-bis del D.Lgs n. 165/2001 e all'art 15 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, sono finanziate dalle facoltà assunzionali.

ART. 2 - CRITERI PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

L'art.15 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 che disciplina le progressioni tra le aree, stabilisce quanto segue:

«1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso all'esterno, 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 titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art.25, comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruito. Conserva, inoltre la retribuzione di anzianità (RIA) che, conseguentemente non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

3. 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....»; fermo restando in fase transitoria quanto prescritto dall'art. 13, commi 6, 7 e 8 stesso CCNL nei termini e secondo le modalità ivi prescritte;



ART. 3 -REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

1. Possono partecipare alla progressione verticale i dipendenti in servizio presso questo Ente a tempo indeterminato, che alla data di attivazione delle relative procedure:
 - abbiano **maturato un'anzianità minima di 36 mesi**, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nella ex categoria giuridica (ora Area) inferiore a quella oggetto di selezione;
 - abbiano acquisito negli ultimi tre anni di servizio una positiva valutazione della Performance Individuale complessiva non inferiore a 70/100;
 - non siano stati oggetto di alcun provvedimento disciplinare;
 - siano in possesso dei seguenti titoli di studio per l'accesso dall'esterno:
 - Per progressione **nell'Area operatori esperti**(ex Cat. B), = Licenza di scuola dell'obbligo, generalmente accompagnato da corsi di formazione specialistici, dal possesso di determinate abilitazioni e/o patenti o diploma di qualifica professionale almeno triennale;
 - Per progressione **nell'area istruttori**, (ex Cat. C), cui possono partecipare i dipendenti inquadrati nell'Area operatori esperti(ex Cat. B)= diploma di maturità (istruzione secondaria di secondo grado); eventuale specializzazione e/o abilitazione e/o iscrizioni ad albi professionali o ulteriori requisiti qualora richiesti secondo il vigente Regolamento di accesso agli impieghi;
 - Per progressione **nella Area funzionari ed elevata qualificazione** (ex categoria D, cui possono partecipare i dipendenti inquadrati nell'Area istruttori, (ex Cat. C)=laurea ed eventuale specializzazione e/o abilitazione e/o iscrizioni ad albi professionali o ulteriori requisiti qualora richiesti secondo il vigente Regolamento di accesso agli impieghi.
2. I titoli posseduti devono essere attinenti al profilo professionale per cui si concorre in progressione verticale.

ART. 4 – PROCEDURA DI SELEZIONE

1. Gli Avvisi di selezione sono predisposti dal Responsabile del Servizio Gestione del Personale sulla base della programmazione triennale del fabbisogno del personale e pubblicati per la durata di 30 giorni consecutivi sul sito istituzionale dell'Ente, in "Amministrazione Trasparente" – sezione "Bandi di concorso" e Albo Pretorio on line .
2. L'eventuale atto di riapertura dei termini viene adottato dopo la scadenza dell'Avviso originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande e deve essere motivato.



3. Il provvedimento di riapertura dei termini va pubblicato con le stesse modalità dell'Avviso precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.
4. L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda.
5. La pubblicazione dell'Avviso di selezione non comporta alcun diritto dei partecipanti al passaggio all'Area immediatamente superiore;
6. il Comune si riserva di stabilire modi e tempi della selezione, nonché di rinunciare a suo insindacabile giudizio.

ART. 5 – METODOLOGIA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

La valutazione utile per la formazione del punteggio per la progressione verticale tiene conto della media delle risultanze delle valutazioni annuali della performance ottenute dai dipendenti 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.

ART. 6 -ELEMENTI DI VALUTAZIONE DELLA PROCEDURA COMPARATIVA

1. Costituiscono elementi di valutazione:
 1. **A) Valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di 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.



B) Assenza di procedimenti disciplinari.

C) Possesso di titoli o competenze professionali ovvero di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'Area dall'esterno.

c1) Titolo di studio utile per l'accesso alla categoria (Area) immediatamente superiore, oggetto di selezione, posseduto dal dipendente = **MAX 30 punti**;

c2) Titoli di studio superiori/ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria (Area) immediatamente superiore, attinenti al profilo oggetto di selezione = **MAX 12 punti**;

c3) competenze professionali acquisite mediante percorsi formativi, svolti nell'ultimo quinquennio, autorizzati dall'Amministrazione di provenienza in caso di mobilità, quali:

- Corsi di aggiornamento e di formazione con esame finale = **MAX 2 punti**;

- Corsi di aggiornamento e di formazione con attestazione e senza esame finale = **MAX 1 punto**;

c4) Competenze informatiche certificate = **1 punto**;

c5) Idoneità acquisita in procedure concorsuali o superamento precedenti procedure per progressioni verticali attinenti alla categoria (Area) e al profilo oggetto di selezione = **MAX 1 punto**;

c6) abilitazione all'esercizio della professione = **MAX 4 punti** così suddivisi:

- In caso di abilitazione **richiesta** (se posseduta più di una abilitazione, è valutabile solo una di esse) = punti **3**;

- In caso di abilitazione **non richiesta** (se posseduta più di una abilitazione, è valutabile solo una di esse) = punti **1**;

D) Numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

d₁) Competenze professionali acquisite nel contesto lavorativo, che evidenziano le cognizioni acquisite e la loro pratica traduzione nell'ambito lavorativo e/o assolvimento delle funzioni formalmente assegnate negli ultimi tre anni, conferite con apposita determinazione o deliberazione di Giunta Comunale/Consiglio Comunale o con lettera debitamente protocollata di conferimento di incarico a firma del Segretario Generale o del Responsabile Apicale del Servizio, quali: **specifiche responsabilità** (ex art. 70-*quinquies* del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, ora art.84 del CCNL 16.11.2022) o indennità di funzione (ex art 56-*sexies* del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, ora art. 97 CCNL 16.11.2022), **Responsabile Unico del Procedimento (RUP)** di cui all'art. 31 del D.Lgs. n. 50 del 18/04/2016 e/o **Responsabile del Procedimento (RP)** di cui all'art. 5 della L. 241 del 07/08/1990 = **MAX 6 punti**; La stessa attività non potrà essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio (es. art 70-*quinquies* CCNL Funzioni Locali 2016- 2018 assegnato in quanto Responsabili del Procedimento).



ART. 7 – MODALITA' DI ATTRIBUZIONE PUNTEGGI

1. L'Avviso di indizione delle progressioni verticali dovrà prevedere, per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla progressione alla categoria superiore, l'attribuzione dei punteggi come di seguito indicato:

A) Valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico,

Il punteggio è ripartito secondo la media aritmetica delle valutazioni annuali attribuite nell'ultimo triennio, 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

MAX 40 PUNTI:

media valutazione performance	punteggio
Da 70 a 74	29
Da 75 a 79	31
Da 80 a 84	33
Da 85 a 89	35
Da 90 a 94	37
Da 95 a 99	39
100	40

B) Assenza di procedimenti disciplinari.

C) Possesso di titoli o competenze professionali ovvero di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria (Area) dall'esterno.

c₁) Valutazione del titolo di studio utile per l'accesso alla categoria (Area) immediatamente superiore MAX 30 PUNTI così distribuiti:

✓ **licenza di scuola secondaria di primo grado per il passaggio dalla area operatori (ex categoria A) alla area operatori esperti (ex categoria B):**



COMUNE DI SAN PIETRO IN GUARANO

TITOLI ESPRESSI IN DECIMI		TITOLI ESPRESSI IN GIUDIZIO COMPLESSIVO	PUNTEGGIO
DA	A		
6	6,99	SUFFICIENTE	19
7	7,99	DISCRETO	22
8	8,99	BUONO	25
9	9,99	DISTINTO	28
10		OTTIMO	30

- ✓ diploma di scuola secondaria di secondo grado di durata quinquennale (diploma di maturità) **per il passaggio dalla area operati esperti (ex categoria B) alla area istruttori (ex categoria C):**

TITOLI ESPRESSI IN SESSANTESIMI		TITOLI ESPRESSI IN CENTESIMI		PUNTEGGIO
DA	A	DA	A	
36	41	60	69	19
42	47	70	79	22
48	53	80	89	25
54	58	90	97	28
59	60	98	100	29
LODE		LODE		30

- ✓ diploma di laurea di primo livello (triennale) oppure specialistica/magistrale oppure vecchio ordinamento **per il passaggio dalla area istruttori (ex categoria C) alla area Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D):**

TITOLI ESPRESSI IN CENTESIMI		PUNTEGGIO
DA	A	
66	70	18
71	75	19
76	80	21
81	85	22
86	90	24
91	95	25
96	100	26
101	105	28

106	110	29
LODE		30

c2) Valutazione di titoli di studio superiori/ulteriori rispetto a quello previsto per l'accesso alla categoria immediatamente superiore attinenti al profilo da rivestire = MAX 12 punti:

– **Titolo di studio legalmente** riconosciuto superiore a quello richiesto per l'accesso alla categoria oggetto di selezione (se posseduto più di un titolo di studio superiore, è valutabile solo uno di essi e precisamente quello che dà punteggio maggiore):

- ✓ Per passaggio Area operatori esperti (ex cat. B): - diploma di maturità = punti **4,00** o, alternativamente laurea = punti **7,00**;
- ✓ Per passaggio Area istruttori (ex cat- C) – laurea = punti **7,00**;
- master universitario post laurea di primo livello attinente al profilo da rivestire = punti **1**;
- master universitario post laurea di secondo livello o diploma di specializzazione o di perfezionamento post laurea con attestati finali di partecipazione (o eventuale superamento del corso) attinenti al profilo da rivestire = punti **1,50**;
- dottorato di ricerca attinente al profilo da rivestire = punti **2,50**;

c3) Corsi di aggiornamento professionale e di formazione autorizzati dal Comune di San Pietro in Guarano ovvero dalla Amministrazione di appartenenza in caso di mobilità da altro Ente: nella valutazione dei corsi di aggiornamento e di formazione con relativa attestazione (esclusa la formazione obbligatoria) svolti nel quinquennio precedente la selezione sono attribuiti i punteggi nel seguente modo:

- corsi di aggiornamento e di formazione professionale con esame finale = 0,50 punti per ogni corso attinente al profilo oggetto della progressione verticale fino a **MAX 2 punti**;
- corsi di aggiornamento e di formazione professionale senza esame finale e con attestazione di partecipazione = 0,10 punti per ogni corso attinente al profilo oggetto della progressione verticale fino a **MAX 1 punto**;

c4) Competenze informatiche certificate = **1 punto;**

c5) Idoneità acquisita in procedure concorsuali o precedenti progressioni verticali attinenti alla categoria e al profilo oggetto di selezione, viene assegnato un punteggio di 0,50 per ogni idoneità = **MAX 1 punto**;

c6) Abilitazione all'esercizio della professione = **MAX 4 punti**

- In caso di abilitazione **richiesta** (se posseduta più di una abilitazione, è valutabile solo una di esse) = punti **3**;
- In caso di abilitazione **non richiesta** (se posseduta più di una abilitazione, è valutabile solo una di esse) = punti **1**;

D) Numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

d1) Competenze professionali, MAX 6 punti per:

-specifiche responsabilità (ex art. 70-*quinquies* del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, come integrato e modificato dall'art. 84 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021) o indennità di funzione (ex art 56-*sexies* del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, come integrato e modificato dall'art 97 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021): per ogni assegnazione di specifica responsabilità o indennità di funzione conferite negli ultimi tre anni con apposita determinazione vengono attribuiti 2 punti per ogni conferimento= **MAX 6 punti**.

Ovvero

-incarichi di Responsabile Unico del Procedimento (RUP) di cui all'art. 31 del D.Lgs. n. 50 del 18/04/2016 e/o di Responsabile del Procedimento (RP) di cui all'art. 5 della L. 241 del 07/08/1990, per ogni incarico di RUP e/o RP conferito con apposita determinazione o deliberazione di Giunta Comunale/Consiglio Comunale o con lettera debitamente protocollata di conferimento di incarico a firma del Segretario Generale o del Responsabile Apicale del Servizio vengono attribuiti 0,40 punti per ogni conferimento = **MAX 6 punti**;

A parità di punteggio: precede il dipendente che ha ottenuto un punteggio più alto nella Performance Individuale (Criterio di selezione a);

- 1) in caso di parità del punteggio di cui al punto 1), precede il dipendente che ha maturato maggiore permanenza nella categoria immediatamente precedente a quella di nuova acquisizione;
- 2) in caso di ulteriore parità precede il dipendente che ha la minore età anagrafica.

ART. 8 -COMMISSIONE

1. La Commissione è composta da due Componenti appartenenti all'area funzionari e dell'elevata qualificazione "ex Categoria "D" a tempo indeterminato in servizio presso il Comune individuati dal Responsabile Apicale del Servizio Gestione del Personale e da un Componente con funzioni di Presidente nella persona del Segretario Generale ovvero di un Responsabile Apicale individuato dal Segretario Generale.
2. È prevista la presenza di un segretario verbalizzante, individuato tra i dipendenti a tempo indeterminato, inquadrato almeno nella area istruttori, individuato prioritariamente tra gli appartenenti al Servizio del personale.
3. Il Presidente, i componenti e il segretario della Commissione dovranno presentare apposita dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l'insussistenza di cause impeditive e/o di incompatibilità.
4. La Commissione provvede all'ammissione dei dipendenti che abbiano svolto domanda di partecipazione alla procedura dopo la verifica dei requisiti, alla fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi, alla formulazione dei risultati della procedura in ordine di merito finale tra candidati, in base al quale sono individuati coloro che conseguono la progressione verticale, alla pubblicazione della graduatoria, nonché alla trasmissione delle risultanze al Responsabile del Servizio del personale per il seguito di competenza.

ART. 9 -FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA FINALE

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun dipendente.
2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i dipendenti utilmente collocati nelle graduatorie.
3. La graduatoria e la nomina dei vincitori della selezione è approvata con determinazione del Responsabile Apicale competente in materia di personale.
4. Le graduatorie vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione e hanno validità esclusivamente per la selezione cui sono riferite.
5. I dipendenti vincitori della selezione dovranno sottoscrivere 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 dall'art.25 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022;

6. I dipendenti vincitori della progressione verticale verranno inquadrati con il nuovo profilo professionale acquisito e non potranno partecipare a ulteriori progressioni verticali nei tre anni successivi al nuovo inquadramento.
7. I dipendenti vincitori della progressione verticale, con il nuovo inquadramento professionale acquisito, potranno essere assegnati anche ad un altro Servizio secondo le esigenze organizzative dell'Ente.
8. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al trattamento tabellare iniziale del nuovo inquadramento, 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 categoria o area (art. 15, c.3 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022).

ART.10-RINVIO

1. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento, si fa rinvio alle norme di legge vigenti in materia

ART.11- ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente Disciplinare entra in vigore una volta esecutiva la deliberazione di approvazione da parte della Giunta Comunale.
2. Dal momento di entrata in vigore delle presenti norme, ovvero dalla esecutività della deliberazione di approvazione, sono da intendersi abrogate tutte le disposizioni regolamentari in materia di progressioni verticali incompatibili con il presente disciplinare.
3. Ai fini delle norme sulla trasparenza, il presente Disciplinare verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente