

# **COMUNE DI AGRATE CONTURBIA**

**Provincia di Novara**

## **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI**

*(Addendum al Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi)*

**ADOTTATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 27 DEL 21/03/2023**

# PROGRESSIONI VERTICALI

(in attuazione dell'art. 52, comma 1-*bis*, D.lgs n. 165/2001 come modificato dal D.L. n. 80/2021 convertito con L. n. 113/2021 e del C.C.N.L. del 16/11/2022)

## Art. 1 – Disposizioni generali

Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure comparative per le progressioni tra aree diverse del personale dipendente del Comune di Agrate Conturbia, d'ora in avanti denominate "progressioni verticali", in attuazione dell'art. 52, comma 1-*bis*, del D. Lgs. n.165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021 e del C.C.N.L. del 16/11/2022

Le categorie sono quelle indicate dal sistema di classificazione di cui al C.C.N.L. Funzioni Locali del 31/03/1999 e s.m.i., come trasfuse nelle aree di cui al C.C.N.L. del 16/11/2022.

Le progressioni tra aree consentono il passaggio dall'area 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 presente Regolamento si applica altresì alle progressioni verticali "in deroga" con procedura valutativa ai sensi dell'art. 13, commi 6 - 8, del C.C.N.L. del 16/11/2022 e dell'art. 1, comma 612, della L. 234/2021.

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/nuova area di cui al C.C.N.L. del 16/11/2022 immediatamente superiore.

Il Comune prevede di avviare le procedure per le progressioni verticali conformemente a quanto indicato nel piano triennale del fabbisogno del personale.

## 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 ed inquadrati nella categoria/nuova area immediatamente inferiore a quella correlata al profilo oggetto di selezione da almeno tre anni.

I partecipanti non devono avere riportato provvedimenti disciplinari nei due anni anteriori al termine di scadenza per la presentazione della domanda.

I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno richiesti per la partecipazione alle procedure di progressione verticale sono i seguenti, tenuto conto altresì delle nuove aree di cui al C.C.N.L. del 16/11/2022:

- 1) licenza di scuola media inferiore, per i dipendenti inquadrati nella categoria giuridica A (nuova area degli operatori) che vogliono partecipare alle procedure di progressione verticale per accedere alla categoria giuridica B (nuova area degli operatori esperti);
- 2) diploma di scuola secondaria superiore, per i dipendenti inquadrati nella categoria giuridica B (nuova area degli operatori esperti) che vogliono partecipare alle procedure di progressione verticale per accedere alla categoria giuridica C (nuova area degli istruttori);
- 3) diploma di laurea del previgente ordinamento universitario, laurea triennale, laurea specialistica o laurea magistrale, per i dipendenti inquadrati nella categoria giuridica C (nuova area degli istruttori) che vogliono partecipare alle procedure di progressione verticale per accedere alla categoria giuridica D (nuova area dei funzionari e dell'elevata qualificazione).

I titoli di studio devono essere attinenti al profilo oggetto di procedura comparativa, come specificamente individuati dal singolo avviso di selezione.

Per particolari profili, in relazione alla specificità delle mansioni svolte ovvero al carattere tecnicoprofessionale delle competenze necessarie, può essere richiesto il possesso di un determinato titolo ulteriore rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno.

Possono partecipare alle procedure per la progressione verticale i dipendenti che abbiano conseguito una valutazione positiva negli ultimi tre anni di servizio.

### **Art. 3 – Avviso di selezione**

Gli avvisi di selezione, predisposti dal Responsabile del personale, sono pubblicati per la durata di almeno quindici giorni sull'albo pretorio on-line dell'Ente e ne viene data comunicazione a tutti i dipendenti, 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. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

### **Art. 4 – Procedura comparativa e valutativa (ex. art. 13, c. 6-8, C.C.N.L. del 16/11/2022)**

Per l'accertamento dell'idoneità dei candidati alla progressione alla categoria/nuova area superiore, l'avviso di indizione della procedura comparativa deve prevedere l'attribuzione di punteggi per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione, fino al raggiungimento di un totale massimo possibile di punti 100:

1) la performance positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, intendendosi per tale quella con punteggio definito dal sistema di valutazione, con attribuzione di un punteggio massimo di 20 punti, nel triennio, come da tabella sottostante

valutazione <i>performance</i> ( <i>media</i> )	punteggio
9,6 – 10	8
9,1 - 9,5	6
8,6 - 9,0	4
8,0 – 8,5	2
7,0 – 7,9	0

La valutazione della *performance* del singolo dipendente è oggetto di omogeneizzazione rispetto a quella dei dipendenti delle altre Direzioni, mediante l'applicazione della seguente formula:

valutazione media individuale per ciascun anno moltiplicata per il rapporto tra la media delle valutazioni medie di ciascun anno delle Direzioni interessate e la valutazione media di ciascun anno della Direzione di appartenenza del dipendente valutato;

2) il possesso di titoli, competenze professionali e titoli di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione. Per ciascuna delle voci di cui al presente numero è attribuito un punteggio come da elenco sottostante, per un totale massimo complessivo di 50 punti:

a) per posti di categoria "D" (nuova area dei funzionari e dell'elevata qualificazione) – massimo punti 20:

- punti 7 per voto pari a 110/110 e lode conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 6 per voto da 105 a 109/110 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 5 per voto da 100 a 104/110 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 4 per voto da 90 a 99/110 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 2 per diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario o per laurea magistrale (LM);
- punti 1,5 per dottorato di ricerca (DR), fino a un massimo di 3 punti;
- punti 1 per ogni seconda laurea o Master di 2° livello (DM 270/2004), fino a un massimo di 3 punti;
- punti 0,50 per ogni Master universitario di 1° livello (DM 270/2004), fino ad un massimo di 2 punti;
- punti 1 per ogni Diploma di Specializzazione (DS), fino ad un massimo di 3 punti;
- punti 1,5 per ogni abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione, fino ad un massimo di 3 punti;

per posti di categoria "C" (nuova area degli istruttori) – massimo punti 20:

- punti 7 per voto pari a 100/100 (ovvero 60/60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 6 per voto da 90 a 99 (o da 54 a 59 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 5 per voto da 80 a 89 (o da 48 a 53 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 4 per voto da 70 a 79/100 (o da 42 a 47 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 2 per diploma universitario (DU);
- punti 3 per laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato;
- punti 4 per laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario (detto punteggio assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale);
- punti 1,5 per dottorato di ricerca (DR), fino a un massimo di 3 punti;
- punti 1 per ogni seconda laurea o Master di 2° livello (DM 270/2004), fino a un massimo di 3 punti;
- punti 0,50 per ogni Master universitario di 1° livello (DM 270/2004), fino ad un massimo di 2 punti;
- punti 1 per ogni Diploma di Specializzazione (DS), fino ad un massimo di 3 punti;
- punti 1,5 per ogni abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione, fino ad un massimo di 3 punti;

per posti di categoria "B" (nuova area degli operatori esperti) – massimo punti 20:

- punti 10 per voto pari a 100/100 (ovvero 60/60) conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione;
- punti 6 per voto da 90 a 99 (o da 54 a 59 su 60) conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione;
- punti 5 per voto da 80 a 89 (o da 48 a 53 su 60) conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione;
- punti 4 per voto da 70 a 79 (o da 42 a 47 su 60) conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione;
- punti 8 per diploma universitario (DU);
- punti 9 per laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato;
- punti 10 per Laurea Specialistica (LS) o Laurea Magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario (detto punteggio assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale).

b) servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, anche a tempo determinato: punti 1 per ogni anno di servizio prestato nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione ovvero in altra categoria superiore, fino ad un massimo di punti 15. Si considera anno di servizio il periodo di 12 mesi anche non continuativi;

c) corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti, validamente conclusi con certificato di formazione del singolo intervento formativo, svolti nell'ultimo quinquennio, con attribuzione di 0,25 punti per corso, fino ad un massimo di punti 4;

d) docenze attinenti alla qualifica professionale/profilo: punti 1 per ogni incarico, fino ad un massimo di punti 5;

e) superamento di concorsi a tempo indeterminato e/o a tempo determinato, anche presso altri Enti di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, per la stessa categoria oggetto della selezione ovvero per altra categoria superiore: 2 punti per ciascuna idoneità, fino ad un massimo di 6 punti;

3) il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione, formalmente attribuiti negli ultimi 5 anni, non valutati nelle tipologie precedenti. Tale elemento di valutazione consente l'attribuzione di un punteggio come da tabella sottostante, per un totale massimo complessivo di 30 punti:

Incarichi professionali art. 53 D. Lgs. n. 165/2001	3
Membro di commissione di concorso/gara	1
Responsabile procedimento	6
Art. 70 <i>quinquies</i> C.C.N.L. / Ex Art. 17	4
Art. 56 <i>sexies</i> C.C.N.L. / Ex art. 17	2 per 1° e 2° livello 3 per 3° e 4° livello 4 per 5° e 6° livello

La stessa attività non potrà essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio (es. art. 70 *quinquies* CCNL assegnato in quanto responsabile di procedimento).

#### **Art. 5 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura**

Esaurita la fase di valutazione dei soggetti ammessi alla procedura, il Responsabile del Personale procede a verificare la veridicità e la correttezza dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione e provvede a formare la graduatoria finale secondo l'ordine di votazione complessiva riportata da ciascun candidato.

A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio e, a parità di anzianità di servizio, il candidato più giovane di età anagrafica.

Sono dichiarati vincitori i candidati utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti complessivamente disponibili.

Le graduatorie avranno validità per l'annualità in corso.

I soggetti destinatari della procedura di progressione verticale sono, previo consenso, esonerati dallo svolgimento del periodo di prova, in conformità a quanto previsto dall'art. 25, comma 2, secondo periodo, del C.C.N.L. del 16/11/2022 Funzioni Locali.

#### **Art. 6 – Trattamento economico**

Il passaggio alla categoria/nuova area immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria/nuova area 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. 7 – Applicazione**

Il presente regolamento è approvato in via sperimentale ed è applicato alle procedure di progressione verticale avviate nell'anno 2023.

#### **Art. 8 – 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.