

ALLEGATO 1

REGOLAMENTO PROGRESSIONI VERTICALI ORDINARIE

Art.1 Oggetto e finalità

1. Il presente regolamento disciplina l'applicazione nel Comune di Moretta delle progressioni verticali di cui all'art. 52, c.1-*bis*, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'art. 3 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, perseguendo la valorizzazione del personale comunale ed il riconoscimento del merito.

2. Le progressioni fra Aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti.

3. Alle procedure comparative possono partecipare i dipendenti in servizio di ruolo assunti dall'Ente locale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, destinatari del CCNL Funzioni locali, appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione.

Art. 2

Rapporto con gli strumenti di programmazione e pianificazione operativa

1. Il Comune definisce il ricorso alla progressione verticale in correlazione agli strumenti di programmazione strategica, annuale e pluriennale, adottati ed a quelli di pianificazione operativa, con particolare riferimento al PIAO ed alla pianificazione delle attività formative. In particolare:

- la pianificazione triennale del fabbisogno del personale potrà contenere la previsione del ricorso alle procedure selettive di cui al presente regolamento. I posti riservati alle progressioni verticali non potranno superare la percentuale del 50% del complesso delle assunzioni consentite dalle facoltà assunzionali. La percentuale è rapportata al complesso dei posti che l'Ente locale intende coprire mediante accesso dall'esterno e di cui viene prevista l'assunzione;

- i percorsi formativi definiti dallo stesso Ente per accrescere le professionalità dei propri dipendenti terranno conto anche delle possibilità di accrescimento e sviluppo di carriera da attivarsi mediante progressioni verticali.

Art.3 Parametri di selezione

1. Le procedure sono rivolte ai dipendenti appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo e al posto oggetto di selezione, con i seguenti requisiti:

- anzianità minima di 36 mesi nella categoria immediatamente inferiore;
- assenza di provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio antecedente il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione;
- possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno al posto oggetto di selezione.

2. La procedura selettiva comparativa è basata sui seguenti parametri:

- a) valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio;
- b) assenza di provvedimenti disciplinari;
- c) possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- d) numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

3. Ai fini della selezione comparativa ciascun candidato è valutato in 100esimi. A tale fine i parametri indicati nel precedente comma sono così declinati:

Passaggio dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

CRITERIO	SUB-CRITERI
<p>1) Esperienza maturata, anche a tempo determinato</p> <p>Max 60 punti</p>	<p><i>a) Max 30 punti</i> → Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio)</p> <p>dal 60 al 70% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 8 punti</p> <p>dal 71 al 80% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 15 punti</p> <p>dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 22 punti</p> <p>dal 91 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 30 punti</p> <p><i>b) Max 30 punti</i> → Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione: 3 punti per ogni anno pieno, anche a tempo determinato. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente.</p>
<p>2) Possesso titoli professionali e</p>	<p>Diploma di scuola secondaria di primo grado: 5 punti</p> <p>Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale): 10 punti</p>

di studio Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione
ulteriori professionale (quadriennale o quinquennale): 15 punti
rispetto
all'accesso
all'Area

Max 15 punti

- 3) Competenze professionali acquisite**
- a) Max 15 punti* → Percorsi formativi: 2,5 punti per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire.
b) Max 10 punti → Incarichi, anche di mera esecuzione: 2 punti per ciascun incarico svolto nell'area di provenienza

Max 25 punti

Passaggio dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

CRITERIO

SUB-CRITERI

**1-
Performance
ed Esperienza
maturata,
anche a
tempo
determinato**

Max 60 punti

a) Max 30 punti → Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) dal 60 al 70% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 8 punti dal 71 al 80% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 15 punti dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 22 punti dal 91 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 30 punti

b) Max 30 punti → Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione: 3 punti per ogni anno pieno, anche a tempo determinato. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente.

**2-Possesso
titoli
professionali
e di studio
ulteriori
rispetto
all'accesso**

Diploma di Laurea Triennale: 5 punti, Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale: 10 punti, Master (max 1) – punteggio da sommare ai precedenti: 5 punti

all'Area

Max 15 punti

**3-
Competenze
professionali
acquisite**

a) Max 10 punti → Percorsi formativi: 2 pt. per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire

b) Max 20 punti → Incarichi: 2 punti per ciascun incarico svolto nell'area di provenienza

Max 25 punti

Passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area dell'Elevata Qualificazione

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

CRITERIO

SUB-CRITERI

**1) Esperienza
maturata, anche
a tempo
determinato**

Max 60 punti

a) Max 30 punti → Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio):
dal 60 al 70% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 8 punti
dal 71 al 80% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 15 punti
dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 22 punti
dal 91 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 30 punti

b) Max 30 punti → Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione: 2 punti per ogni anno pieno, anche a tempo determinato. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente.

**2) Possesso titoli
professionali e di
studio ulteriori
rispetto
all'accesso**

Diploma di Laurea Triennale: 5 punti, Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale: 15 punti, Master Universitari: 5 punti cadauno

all'Area

Max 15 punti

a) *Max 5 punti* → Percorsi formativi: 1 punto per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire

3) **Competenze professionali acquisite**

Max 25 punti

b) *Max 20 punti* →

Incarichi di RUP: 1 punto per ciascun procedimento

Incarichi di specifiche responsabilità: 2 punti per ciascun incarico svolto, purché formalmente assegnato e di durata superiore a 6 mesi nel corso dell'anno solare (il punteggio è attribuito proporzionalmente, in dodicesimi, in funzione dei mesi di svolgimento dell'incarico nell'anno solare) Incarico di PO/EQ/Attribuzione mansioni superiori: 3 punti per ciascun incarico svolto, purché di durata superiore a 3 mesi nel corso dell'anno solare (il punteggio è attribuito proporzionalmente, in dodicesimi, in funzione dei mesi di svolgimento dell'incarico nell'anno solare).

Art.4
Graduatoria
finale

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il candidato con maggiore anzianità di servizio, e a parità di anzianità di servizio il più giovane di età anagrafica.
2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie, (*eventuale*) purché abbiano raggiunto un punteggio almeno pari a 60/centesimi.
3. La graduatoria e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del responsabile/Dirigente del Servizio competente, e utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.
4. 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. 5
Rinvio

1. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio al vigente regolamento per la disciplina dei concorsi per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dell'Ente.

