



# **Comune di Portoscuso**

**Provincia Sud Sardegna**

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE COMPARATIVE PER LE PROGRESSIONI VERTICALI TRA LE AREE AI SENSI DELL'ART. 52, C. 1-BIS, D.LGS. N. 165/2001 E DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI, TRIENNIO 2019 - 2021, DEL 16/11/2022**

## **Art. 1**

### **DISPOSIZIONI GENERALI**

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, e nel tetto del 50% delle posizioni disponibili per l'accesso dall'esterno in tutte le modalità consentite dall'ordinamento e, di norma, per la stessa categoria.
2. Le disposizioni del presente regolamento non si applicano per l'attuazione della previsione contenuta nella stessa disposizione e relativa alle tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti.
3. L'ente prevede la effettuazione di progressioni verticali nel programma del fabbisogno.
4. 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.

## **Art. 2**

### **REQUISITI**

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 e che abbiano maturato un'anzianità minima di anni cinque (5). Tale requisito deve essere mantenuto alla data di approvazione degli esiti della selezione comparativa.
2. I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno, richiesti per la partecipazione alle procedure di progressione verticale, sono i seguenti:
  - per la categoria "B"/Area degli operatori esperti: scuola dell'obbligo ed idonea attestazione professionale o documentata esperienza maturata nello svolgimento delle attività ascrivibili al profilo;
  - per la categoria "C"/Area degli istruttori: diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado;
  - per la categoria "D"/Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni: laurea triennale (L), diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) ed eventuale abilitazione professionale, se richiesta.
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. 3**  
**AVVISO DI SELEZIONE**

1. Gli avvisi di selezione, predisposti dal Dirigente dell'Area competente, sono pubblicati per la durata di almeno venti 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.
5. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

**Art. 4**  
**MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLA SELEZIONE**

1. 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:
  - la valutazione positiva della performance conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio (**fino a 45 punti**);

valutazione performance individuale	punteggio
da punti 70 a punti 80	5
da punti 80,01 a punti 90	10
da punti 90,01 a punti 95	20
da punti 95,01 a punti 95	30
da punti 95,01 a punti 100	45

Per tale criterio di valutazione si intende la media della valutazione della performance complessiva, organizzativa e individuale, del triennio precedente.

- l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi 2 anni (**5 punti**);
- il possesso di titoli, ivi compresi quelli di studio, ulteriori rispetto a quelli necessari per l'accesso dall'esterno al profilo e al posto oggetto di selezione (**fino a 20 punti**);

**1. per posti di categoria dell'area dei Funzionari e dell'Elevata professionalità – max punti 20:**

titoli di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione

diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario o per laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM)	punti 3
dottorato di ricerca (DR)	punti 3
ogni seconda laurea o Master di 2° livello (DM 270/2004)	punti 3
Master universitario di 1° livello (DM 270/2004)	punti 3
Diploma di Specializzazione (DS),	punti 3
Corso di perfezionamento universitario	punti 3
Abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione	punti 2

**1. per posti di "Istruttori" – max punti 20:**

titoli di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione

diploma universitario (DU)	punti 3
laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato	punti 3
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 4
dottorato di ricerca (DR),	punti 2
seconda laurea o Master di 2° livello (DM 270/2004),	punti 2
Master universitario di 1° livello (DM 270/2004),	punti 2
Diploma di Specializzazione (DS),	punti 2
Corsi di Formazione Professionale rilasciati da Enti accreditati,	punti 2

**1. per posti di "Operatori esperti" – max punti 20:**

titoli di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione

voto pari a 100/100 (ovvero 60/60) conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione	punti 4
voto da 84 a 99 (o da 51 a 59 su 60) conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione	punti 3
Voto pari a 76 a 83 (o da 46 a 50 su 60) conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione	punti 2
voto da 66 a 75 (o da 40 a 45 su 60) conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione	punti 1
voto da 60 a 65 (o da 36 a 39 su 60) conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione	punti 0,5

diploma universitario (DU)	punti 3
laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato	punti 3
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 3,50

- Servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, anche a tempo determinato, prestati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione” (**fino a 10 punti**).

Servizio prestato, anche a tempo determinato, con profilo immediatamente precedente in una P.A	1 punto per ogni anno di servizio
------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------

Si considera anno di servizio il periodo di 12 mesi anche non continuativi;  
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.  
Non sono oggetto di valutazione gli anni di servizio richiesti quale requisito di partecipazione alla procedura comparativa.

- il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo e al posto oggetto di selezione risultanti dal curriculum (fino a 20 punti).

Responsabilità di Servizio e/o specifici procedimenti formalmente attribuiti	punti 5
Art. 70 quinquies C.C.N.L. 2018 / Art. 84 C.C.N.L. 2022- Art. 56 sexies C.C.N.L.2018 / Art. 97 C.C.N.L.2022	punti 5
Esperienza maturata nel settore specifico oggetto di selezione e prestato nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione desumibile dal curriculum professionale	punti 10

**Art. 5**  
**COMMISSIONE**

1. La commissione giudicatrice è composta dal Dirigente cui afferisce la procedura, il quale assume le funzioni di presidente e da due esperti di provata competenza nelle materie oggetto della valutazione d'esame.
2. Le commissioni, compreso il segretario verbalizzante, sono nominate con provvedimento del responsabile Servizio personale, sentiti i responsabili dei servizi interessati. Gli esperti interni devono essere inquadrati in categoria e posizione giuridica almeno pari rispetto a quella propria dei posti a concorso.
3. 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.
4. Le funzioni di segreteria vengono espletate da un dipendente, scelto di norma tra gli appartenenti al Servizio personale, inquadrato almeno nella categoria C.
5. 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 del servizio 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. 6**  
**FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA FINALE E CONCLUSIONE DELLA PROCEDURA**

1. Esaurita la fase di valutazione delle domande dei i 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. In caso di parità viene data preferenza nell'ordine al candidato che ha ottenuto più punti nella valutazione positiva della performance, in caso di parità si tiene conto del 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. Le graduatorie e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del Dirigente del settore competente 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. 7**

#### **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. 8**

#### **APPLICAZIONE**

1. Il presente regolamento è applicato anche alle procedure di progressione verticali già programmate nel fabbisogno del personale 2023/2025 e non ancora attuate.

#### **Art. 9**

#### **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.