



COMUNE DI VIAGRANDE

**Approvazione regolamento per la disciplina
delle procedure comparative per le
progressioni verticali tra aree
(art. 52, c. 1-bis, d.lgs. n. 165/2001
e art. 15, CCNL 16 novembre 2022).**

APPROVATO CON DELIBERA DI G.M. N° 98 DEL 29/12/2023



COMUNE DI VIAGRANDE

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

Regolamento per la disciplina delle procedure comparative per le progressioni verticali tra aree (art. 52, c. 1-bis, d.lgs. n. 165/2001 e art. 15, CCNL 16 novembre 2022).

Art.1 Oggetto e ambito di applicazione

Il presente regolamento, in conformità a quanto disposto dall'art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. n.165/2001 e dall'art. 15, CCNL 16 novembre 2022, al fine di valorizzare le professionalità interne, disciplina le procedure comparative per la progressione verticale tra le aree riservate al personale di ruolo nonché (temporaneamente fino al 31/12/2025) ai sensi dell'art.13 ,commi 6,7e 8 del CCNL 16 novembre 2022 le progressioni straordinarie.

Il numero dei posti per tali procedure comparative, comunque non superiore al 50% dei posti complessivi consentiti dalle facoltà assunzionali dell'Ente. La percentuale è rapportata al numero complessivo di posti che l'Ente intende coprire mediante accesso dall'esterno ed è individuato dalla Giunta municipale nel piano triennale dei fabbisogni di personale e nelle sue successive modifiche.

Le norme contenute nel presente regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di selezione di cui al successivo art. 5.

Art. 2 Requisiti per la partecipazione alla procedura comparativa per le progressioni ordinarie

I requisiti di cui i candidati devono essere in possesso sono individuati, per ciascuno dei posti destinati alla progressione verticale, dalla presente disciplina e saranno specificati nei singoli avvisi di selezione.

Possono partecipare alle procedure comparative i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso l'ente in possesso, entro il termine di scadenza di presentazione della domanda, dei seguenti requisiti:

- inquadri nell'area immediatamente inferiore dell'ambito professionale indicato nell'apposito avviso per un periodo di almeno 3 anni al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda, tenendosi conto anche del periodo maturato nell'ente di provenienza nel caso in cui l'assunzione sia avvenuta tramite mobilità tra enti;
- in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno;

- che abbiano ricevuto una valutazione positiva della performance in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura o nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora vi siano compresi periodi nei quali non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza del servizio;
- non destinatari di provvedimenti disciplinari nel biennio precedente la scadenza del termine per la presentazione della domanda.

Ferma restando la facoltà di richiedere, per particolari profili e in relazione al carattere tecnico-professionale delle competenze necessarie, il possesso di titoli ulteriore rispetto a quelli sotto elencati, i titoli di studio per la partecipazione alla procedura di cui al seguente paragrafo sono i seguenti:

- Per il passaggio all'area degli operatori esperti, assolvimento dell'obbligo scolastico;
- Per il passaggio all'area degli istruttori, diploma di scuola secondaria di secondo grado;
- Per il passaggio all'area dei funzionari e della elevata qualificazione, diploma di laurea triennale o magistrale

I dipendenti che alla data di indizione della procedura si trovino in posizione di comando/distacco presso altra amministrazione, o in posizione di aspettativa per incarichi presso altre amministrazioni, possono comunque presentare istanza di partecipazione alla procedura.

Art.3 Requisiti per la partecipazione alla procedura comparativa per le progressioni straordinarie

Possono partecipare alle procedure straordinarie di progressione tra le aree i dipendenti in possesso di tutti i seguenti requisiti:

- assunti a tempo indeterminato e in servizio presso l'Ente al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda;
- inquadrati nell'area immediatamente inferiore dell'ambito professionale indicato nell'apposito avviso per un periodo di almeno tre anni al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda, tenendosi conto anche del periodo maturato nell'ente di provenienza nel caso in cui l'assunzione sia avvenuta tramite mobilità tra enti;
- che abbiano ricevuto una valutazione positiva della performance in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura o nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora vi siano compresi periodi nei quali non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza del servizio;
- non destinatari di provvedimenti disciplinari nel biennio precedente la scadenza del termine per la presentazione della domanda.

I titoli di studio per la partecipazione alla procedura di cui al seguente paragrafo sono quelli indicati alla Tabella C di cui al CCNL del personale del comparto funzioni locali – periodo 2019-2021, siglato il 16 novembre 2022, cui si rinvia, che si intendono qui per ripetuti e trascritti.

Tabella C

Tabella di corrispondenza

Progressione tra Aree	Requisiti
da 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;
da 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; 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;
da 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; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

Art.4 Profili Procedurali Comuni

La Giunta Comunale, in sede di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale, può individuare, sussistendo i requisiti previsti dalla disciplina applicabile, i posti che possono essere coperti mediante procedure valutative interne ai sensi dell'articolo precedente.

Una volta programmata, la selezione è preceduta da apposito Avviso pubblicato sul sito internet istituzionale e all'albo pretorio per almeno 15 giorni e diffuso a cura dell' settore personale. La pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.

L'Avviso di cui al comma 2 contiene l'indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri o parametri di composizione della graduatoria di merito e delle modalità e tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti.

Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'Avviso. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura, da riportare in elenco riepilogativo conformemente allo schema allegato all'Avviso.

La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.

L'Avviso di cui al comma 2 può essere motivatamente revocato quando l'interesse pubblico lo richieda.

Art.5 Procedure comparative

La procedura comparativa intende valutare per ciascun candidato:

- a) la performance individuale nel triennio precedente la selezione o comunque per 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 (la performance deve essere comunque positiva);
- b) il possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l' 'accesso all' area dall' esterno;
- c) il numero e la tipologia di incarichi rivestiti dal candidato e corsi di formazione.

Il punteggio massimo complessivo dato dalla somma delle valutazioni di cui ai punti a), b) e c) precedenti è pari a **70 punti**.

E' previsto lo svolgimento di un colloquio attinente alla capacità , competenze e stile di comportamento del dipendente a ricoprire il posto per cui concorre che darà la valutazione ulteriore massima di **30 punti**.

Le materie oggetto del colloquio devono essere indicate nell' avviso di selezione.

a) performance individuale nel triennio precedente la selezione

Il punteggio complessivo riservato alla valutazione positiva della performance conseguita dal candidato nel triennio precedente la selezione (media delle tre valutazioni non inferiore ad 70/100), è di massimo **25 punti**, e per i dipendenti che prestano/o abbiano prestato la loro attività presso altre pubbliche amministrazioni verrà attribuito il valore delle valutazioni acquisite dall' Ente dove è stata prestata l' attività.

I punteggi saranno attribuiti come di seguito indicato indicati:

- valutazione fino a 80 = punti 5;
- valutazione da 85 a 90 = punti 10;
- valutazione da 91 a 94 = punti 15;
- valutazione da 95 a 100 = punti 25;

b) possesso di titoli o competenze professionali

Il possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli relativi al profilo e al posto oggetto di selezione, fino a **35 punti**, così distribuiti:

1. Titoli di studio ulteriori rispetto a quello del posto oggetto di selezione (fino a 25 punti):

- per l' Area degli Operatori esperti: Diploma di scuola secondaria superiore oppure diploma professionale oppure qualifica professionale;
- per l' Area degli Istruttori: Diploma di scuola secondaria superiore che consente l' accesso all' Università
- per l' Area dei Funzionari e delle EQ: laurea triennale (L), diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) ed eventuale abilitazione professionale, se richiesta;

Per alcuni particolari profili dell' Area dei Funzionari e delle EQ, 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 o master .

I titoli verranno valutati nel modo che segue e il punteggio conseguito sarà parametrato secondo la normativa vigente in Sicilia per i concorsi a titoli .

TITOLO DI STUDIO	PUNTEGGIO
Diploma di scuola secondaria di II grado (attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 15
Diploma di scuola secondaria di II grado (non attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 10
Diploma di laurea triennale attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 15
Diploma di laurea triennale (non attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 10
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento (attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 20 (il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento (non attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 15 (il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)
Master universitario di I livello	Punti 4 (per ciascun titolo)
Master universitario di II livello	Punti 6 (per ciascun titolo)

2. Certificazioni di lingue straniere (fino a 5 punti):

saranno valutate le certificazioni di lingue straniere di livello minimo A2 cui sarà attribuito 1 punto (sarà valutato un solo titolo per ciascuna lingua straniera); per ciascun livello superiore conseguito sarà attribuito un ulteriore punto sino ad un massimo di 5 punti e come di seguito riportato:

A2 = punti 1;

B1 = punti 2;

B2 = punti 3;

C1 = punti 4;

C2 = punti 5;

e) il numero e la tipologia di incarichi rivestiti dal candidato e corsi di formazione

Vengono valutati gli incarichi formalmente attribuiti nel triennio antecedente il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, attribuendo un massimo di **10 punti**, tenendosi conto anche del periodo maturato nell'ente di provenienza nel caso in cui l'assunzione sia avvenuta tramite mobilità tra enti.

Attribuzione mansioni superiori: punti 4

Incarico di responsabile del procedimento: punti 2

Corsi di formazione con esame finale : punti 2

Certificazioni informatiche provenienti da Enti di formazione professionale riconosciuti: punti 2

Vengono valutati gli incarichi formalmente attribuiti nel triennio antecedente il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione e gli attestati relativi a corsi di formazione o certificazioni informatiche rilasciate di data antecedente a quella di pubblicazione dell'avviso di cui all'art. 7 del presente regolamento.

Art. 6 Commissione esaminatrice

Il Responsabile del Servizio Personale provvede alla nomina di una Commissione esaminatrice che è deputata preliminarmente ad effettuare il colloquio e successivamente alla valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito.

La Commissione esaminatrice dovrà essere composta a seguito di un avviso di manifestazione di interesse in almeno cinque comuni della provincia di Catania, così come segue:

- Segretario Generale esterno, il quale assume la funzione di Presidente;
- due componenti di provata competenza nelle materie proprie dei profili professionali oggetto di selezione, esterni inquadrati almeno nella stessa o superiore Area di destinazione della progressione verticale.

La composizione della Commissione di cui sopra deve garantire la parità di genere.

Le funzioni di segretario verbalizzante sono svolte da un dipendente inquadrato nell'Area degli Istruttori o possono essere svolte anche da uno dei componenti della commissione.

Art. 7 Avviso di selezione

Il Responsabile del Servizio Personale, secondo le previsioni regolamentari, dispone, in esecuzione al Piano di Fabbisogno del personale ed al PIAO l'emanazione di un avviso di indicazione della progressione di carriera, contenente indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri di composizione della graduatoria di merito e delle modalità e tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti, corredato da uno schema della domanda di partecipazione e relativi allegati ove previsti.

L'avviso viene pubblicato all'albo pretorio online e sul sito istituzionale dell'Ente per quindici giorni consecutivi. Della pubblicazione dell'avviso viene data immediata comunicazione a tutti i dipendenti mediante messaggio sulla piattaforma Halley o altro applicativo informatico in dotazione all'Ente. La pubblicazione dell'avviso all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale e l'avviso a tutti i dipendenti dell'Ente assolvono integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.

Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità dell'avviso di selezione. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione della procedura.

L'avviso deve prevedere un termine per la presentazione delle istanze di giorni quindici dalla sua pubblicazione e l'obbligatorietà della presentazione del curriculum vitae del candidato. L'Amministrazione può riservarsi, per motivate esigenze e con apposito provvedimento, di modificare, prorogare i termini o revocare l'avviso di selezione.

Art. 8 Graduatoria

La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, sommando i punteggi riportati nella valutazione secondo le previsioni del presente regolamento.

In caso di parità viene data preferenza nell'ordine al candidato che ha ottenuto più punti nel fattore titoli ed in caso di ulteriore parità la maggior anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione. In caso di ulteriore parità, costituirà titolo di preferenza la maggior età anagrafica.

Le graduatorie hanno valore solo per la procedura di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento, a esclusione di eventuale e contestuale rinuncia del vincitore.

Le graduatorie e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del Responsabile del Servizio Personale.

Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nell'area 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 dallo svolgimento del periodo di prova. Inoltre i vincitori, nel rispetto della disciplina vigente, conservano le giornate di ferie maturate e non fruita e la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

Art. 9 Trattamento economico

Il passaggio all'area immediatamente superiore per effetto della progressione verticale comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova area e avrà decorrenza dalla data indicata nel nuovo contratto. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica nell'area di provenienza, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale la differenza retributiva, assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno dell'area.

Art. 10 Revoca della selezione

L'Amministrazione può revocare, con provvedimento del Responsabile del Servizio Personale, la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale. Dell'avvenuta revoca è data comunicazione ai concorrenti.

Art. 11 Rinvio

Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento, si rinvia, in quanto applicabile e compatibile, alla vigente normativa sul reclutamento del personale.

Art. 12 Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore con l'esecutività della delibera di Giunta municipale che lo approva.

