



## **Comune di Ginosa (TA)**

### **REGOLAMENTO PROGRESSIONI VERTICALI**

**APPROVATO CON D.G.C. \_\_\_\_\_ DEL \_\_\_\_\_ 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**

## **INDICE**

**Art. 1 – Disposizioni generali**

**Art. 2 – Avviso di selezione**

**Art. 3 – Procedura comparativa**

**Art. 4 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura**

**Art. 5 – Trattamento economico**

**Art. 6 – Rinvio**

## **Art. 1 – Disposizioni generali**

Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure comparative per le progressioni tra categorie diverse del personale dipendente del Comune di Ginosa, 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.

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.

Le progressioni tra categorie consentono il passaggio dalla categoria 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 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.

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

## **Art. 2 – Avviso di selezione**

Gli avvisi di selezione, predisposti dal Servizio Personale, sono pubblicati per la durata di 15 giorni sul sito istituzionale dell'Ente e ne viene data comunicazione a tutti i dipendenti.

L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

## **Art. 3 – Procedura comparativa**

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.

La procedura selettiva comparativa è basata sui seguenti parametri:

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

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

1. media aritmetica semplice delle valutazioni conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni

di servizio, valutati antecedentemente al termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, per le performance raggiunte in un posto di categoria immediatamente inferiore a quello oggetto della selezione. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 35 punti.

La valutazione media così calcolata determina l'attribuzione dei seguenti punteggi:

<b>Valutazione performance</b>	<b>Punteggio</b>
Inferiore a 70	0
Fra 70 e 81	18,00
Fra 82 e 90	25,00
Fra 91 e 95	30,00
Maggiore di 95	Determinato dal rapporto fra mediavalutazioni e 100, moltiplicato per 35.

2. assenza di provvedimenti disciplinari ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni locali, nell'ultimo quinquennio dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, punti 5;
3. il possesso di titoli, competenze professionali e titoli di studio ulteriori, rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 35 punti, secondo i seguenti criteri:
  - a. attività di formazione attinenti alla qualifica professionale/profilo, erogate direttamente dal Comune ovvero da agenzie formative, istituti di formazione pubblici o privati riconosciuti, concluse con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, svolte nell'ultimo quinquennio, con attribuzione dei seguenti punteggi, fino ad un massimo di punti 10:

<b>Durata/ Punteggio attribuito</b>	<b>Posti cat. C</b>	<b>Posti cat. D</b>
	da 20 a 39 ore/ <i>punti 3</i>	da 20 a 39 ore/ <i>punti 2</i>
	da 40 a 59 ore/ <i>punti 7</i>	da 40 a 59 ore/ <i>punti 5</i>
	Da 60 ore ed oltre/ <i>punti 10</i>	da 59 a 79 ore/ <i>punti 7</i>
		da 80 ore ed oltre/ <i>punti 10</i>

- b. docenze, per almeno 12 mesi complessivi, riconosciute da altre PA, agenzie formative, istituti di formazione pubblici o privati riconosciuti, e pubblicazioni attinenti alla qualifica professionale/profilo: punti 1 per ogni titolo posseduto, fino ad un massimo di punti 5;
- c. titoli di studio attinenti alla qualifica professionale/profilo, fino ad un massimo di punti 15:

	<b>Posti cat. C</b>	<b>Posti cat. D</b>
<b>Titolo di studio/Punteggio attribuito</b>	laurea triennale/ <b>punti 3</b>	laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario*/ <b>punti 5</b>
	laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario/ <b>punti 2</b>	dottorato di ricerca (DR), master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004)/ <b>punti 5</b>
	dottorato di ricerca (DR), master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004)/ <b>punti 5</b>	abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente alla qualifica professionale-profilo, seconda laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario / <b>punti 5</b>
	seconda laurea oltre a quella già sopra considerata, abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente/ <b>punti 5</b>	* Il titolo è valutabile qualora non sia condizione necessaria per l'accesso al posto

- d. competenze professionali maturate attraverso attività lavorative in enti/organizzazioni/aziende pubblici o privati in cui il candidato ha assunto posizioni od incarichi, attinenti alla qualifica professionale/profilo, di responsabilità e gestione autonoma di risorse finanziarie e di personale: punti 1 per ogni anno, fino ad un massimo di punti 5;
- e. il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 25 punti, secondo i seguenti criteri:

	<b>Posti cat. C</b>	<b>Posti cat. D</b>
<b>Incarico/Punteggio attribuito</b>	Delega funzioni stato civile/ <b>punti 5</b>	Economo/ <b>punti 4</b>
	Economo/ <b>punti 5</b>	Delega funzioni stato civile/ <b>punti 5</b>
	Partecipazione documentata in progetti regionali, nazionali, europei con altre PA/ <b>punti 2 per ogni progetto, fino a max 10</b>	RUP/ <b>punti 2 per ciascun incarico, fino a max 6</b>

Responsabile procedimento <i>/punti 1 per ciascun procedimento, fino a max 5</i>	Responsabile P.O./ <i>punti 10</i>
---	------------------------------------

#### **Art. 4 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura**

Il Servizio Personale procede a verificare la veridicità e la correttezza dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione ed esaurita la fase di valutazione dei soggetti ammessi alla procedura, 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. La graduatoria è predisposta e approvata dal Responsabile del Servizio Personale.

#### **Art. 5 – Trattamento economico**

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. 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. 6 – 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.