



COMUNE DI DORMELLETO
PROVINCIA DI NOVARA

**REGOLAMENTO PER LA
DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI
VERTICALI**

ART. 52, COMMA 1-bis, D.LGS. N. 165/2001 D.L. n. 80/2021 CONVERTITO CON L. n. 113/2021
ARTT. 13, commi 6,7,8 e 15 CCNL FUNZIONI LOCALI 2019-2021

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 07/03/2025

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 Dormelletto, 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.

Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:

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

Per le altre procedure verticali, disciplinate dall'articolo 13, comma 6 e 7 del citato Ccnl FL 2022, che saranno attuate fino al 31/12/2025, vale quanto già chiarito dall'Aran nel parere CFL 209, secondo cui «Le risorse dello 0,55% del MS 2018, in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione (...) possono essere destinate integralmente alle progressioni tra le aree», mentre "l'utilizzo delle facoltà assunzionali – ordinarie ex art. 33, comma 2 d.l. 34/2019 - per le progressioni tra le aree, sia per le procedure a regime, che per le procedure effettuate durante la fase transitoria, è possibile nella misura massima del 50% del fabbisogno».

In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 del CCNL 2019/2021 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

Le categorie sono quelle indicate dal sistema di classificazione di cui al vigente C.C.N.L. Funzioni Locali;

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 Documento unico di programmazione triennale e riportate nel Piao.

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 in possesso dei seguenti requisiti:

- Inquadramento nella categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo oggetto di selezione e possesso dei titoli di studio e professionali richiesti per l'accesso dall'esterno:

1 - da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti

- 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, opportunamente valutabile;

2- da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori

- 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 ed opportunamente valutabile;

oppure

- 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

3- da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione

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 ed opportunamente valutabile;

oppure

Diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;

- Assenza di provvedimenti disciplinari nei due anni anteriori al termine di scadenza per la presentazione della domanda.
- Valutazione positiva conseguita negli ultimi 3 anni di servizio.

La valutazione positiva negli ultimi tre anni di servizio è intesa come la media della valutazione della performance complessiva, organizzativa e individuale, del triennio precedente con **punteggio maggiore di 8/10**.

Per determinare omogeneità nel sistema di valutazione del personale i punteggi verranno riportati tutti in decimi. Nel caso in cui il dipendente abbia più di una valutazione annuale sarà realizzata la media della performance per il suddetto anno.

Nel caso in cui mancasse la valutazione di una annualità, per motivi legati a L. 104/1992, terapie salva vita, maternità, infortunio sul lavoro e comunque per le assenze che non comportano decurtazione dello stipendio, l'eventuale assenza di una annualità sarà compensata considerando quella dell'anno precedente.

Validità e regolarizzazione della candidatura

La Commissione Esaminatrice, svolgerà specifica istruttoria al fine della verifica circa la corretta predisposizione delle candidature e la sussistenza dei requisiti di partecipazione. In caso di candidature tempestive, ma viziate da irregolarità o incompletezze sanabili, la Commissione

Esaminatrice inviterà i candidati a regolarizzarle entro la data che verrà comunicata.

Il difetto dei requisiti comporta l'esclusione, in qualsiasi momento, dalla procedura, ovvero il diniego alla stipulazione del contratto individuale di lavoro.

Le candidature per le quali non sia comunicata l'esclusione (e fino al momento in cui l'esclusione dovesse venire disposta) sono da ritenersi automaticamente ammesse alla procedura.

Sono motivi di esclusione dalla selezione non sanabili né regolarizzabili:

- candidatura pervenuta oltre il termine perentorio di scadenza indicato dal bando;
- mancata sottoscrizione della domanda;
- omissione nella candidatura di nome e cognome del candidato;
- mancanza di uno o più requisiti di partecipazione, in qualsiasi momento accertata;
- dichiarazioni false o comunque non veritiere contenute nella candidatura;
- mancata regolarizzazione della candidatura nel termine assegnato, nei casi in cui è ammessa e richiesta.

Art. 3 – Avviso di selezione

Gli avvisi di selezione, predisposti dall'area competente in materia di organizzazione e gestione del personale, sono pubblicati per la durata di almeno dieci 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.

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, previa informativa sindacale.

Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

Art.4 – Procedura comparativa

Per l'accertamento dell'idoneità dei candidati alla progressione alla categoria superiore, l'avviso di indizione della procedura valutativa 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:**

1. Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;

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 ad un massimo di punti 40:**

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.

2. Titoli di studio per posti di categoria dell'area dei Funzionari e dell'Elevata professionalità - max punti 20

titoli di studio attinenti al profilo oggetto di selezione diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario o per laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM)	punti 8
dottorato di ricerca (DR), fino a un massimo di 2 punti	punti 2
ogni seconda laurea o Master di 2° livello (DM 270/2004), fino a un massimo di 2 punti	punti 2
Master universitario di 1° livello (DM 270/2004), fino ad un massimo di 2 punti	punti 2
Diploma di Specializzazione (DS), fino ad un massimo di 2 punti	punti 2
Corso di perfezionamento universitario fino ad un massimo di 2 punti	punti 2
Abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione, fino ad un massimo di 2 punti	punti 2

per posti di "Istruttori" - max punti 20

titoli di studio attinenti al profilo oggetto di selezione

diploma di scuola secondaria di secondo grado	punti 4
laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato	punti 4
laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario	punti 2
dottorato di ricerca (DR), fino a un massimo di 2 punti	punti 2
seconda laurea o Master di 2° livello (DM 270/2004), fino a un massimo di 2 punti	punti 2
Master universitario di 1° livello (DM 270/2004), fino ad un massimo di 2 punti	punti 2
Diploma di Specializzazione (DS), fino ad un massimo di 2 punti	punti 2
Abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione, fino ad un massimo di 2 punti	punti 2

per posti di "Operatori esperti" - max punti 20:
titoli di studio attinenti al profilo oggetto di selezione

Assolvimento dell'obbligo scolastico	punti 5
Diploma di istruzione secondaria di secondo grado	punti 5
laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato	punti 5
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 5

3. Competenze professionali max punti 30

- a) "Corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti"
Corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti validamente conclusi con certificato di formazione del singolo intervento formativo, con attribuzione di 1 punti per corso, fino ad un massimo di punti 6;
- b) "Docenze attinenti alla qualifica professionale/profilo": punti 1 per ogni incarico, fino ad un massimo di punti 6;
- c) 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: 1 punto per ciascuna idoneità, fino ad un massimo di punti 6;
- d) Responsabilità di Servizio e/o specifici procedimenti formalmente attribuita: punti 3 per ogni incarico, fino ad un massimo di punti 12;

4. Colloquio valutativo: max punti 10

Art. 5- Commissione

1. La commissione giudicatrice è composta dal responsabile del Servizio cui afferisce la procedura, il quale assume le funzioni di presidente e da due esperti di provata competenza nelle materie oggetto delle prove d'esame.

2. Le commissioni, compreso il segretario verbalizzante, sono nominate con provvedimento del responsabile Servizio personale, sentiti i responsabili dei servizi interessati.

3. Gli esperti interni devono essere inquadrati in categoria e posizione giuridica almeno pari rispetto a quella propria dei posti a concorso.

4. 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.

Le funzioni di segreteria vengono espletate da un dipendente, scelto di norma tra gli appartenenti al Servizio personale, inquadrato almeno nella categoria C.

Nel caso in cui la presidenza della commissione non possa essere attribuita con il criterio di cui al comma 1, la relativa funzione verrà svolta dal Segretario Comunale o altro responsabile dei servizi, o in subordine, ad un responsabile dei servizi diverso o di ente territoriale diverso.

Art. 6 - Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

Esaurita la fase di valutazione dei 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.

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 messi a selezione.

Le graduatorie e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del Responsabile del Settore competente in materia di organizzazione e gestione del personale e vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.

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

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 differenziale retributiva, assorbibile nelle successive progressioni economiche, a titolo di assegno personale.

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.