



Federazione dei Comuni
del Camposampierese

REGOLAMENTO SULLE PROCEDURE COMPARATIVE PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

(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)

(Approvato con deliberazione della Giunta n. 76 del 30.09.2022)

INDICE

ART. 1 – Disposizioni Generali

ART. 2 – Procedura comparativa per le progressioni verticali

ART. 3 – Requisiti per la partecipazione

ART. 4 – Bandi di selezione

ART. 5 – Espletamento procedura comparativa per progressione verticale

ART. 6 – Graduatoria

ART. 7 – Rinvio

ART. 1 – DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure comparative per le progressioni tra aree e categorie e qualifiche diverse del personale dipendente della Federazione dei Comuni del Camposampierese, 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.
2. 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 o profilo dirigenziale.
3. La progressione verticale consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo dell'Amministrazione, nel limite del 50% dei posti disponibili riferito alla categoria contrattuale interessata, che prevede il passaggio da una categoria alla categoria immediatamente superiore o profilo dirigenziale.
4. È facoltà dell'Amministrazione, in sede di programmazione triennale del fabbisogno del personale, attivare le procedure selettive per le progressioni verticali nei limiti di cui sopra.

ART. 2 - PROCEDURA COMPARATIVA PER PROGRESSIONE VERTICALE

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis*, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata su:
 - a. valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio;
 - b. assenza di provvedimenti disciplinari;
 - c. possesso di titoli, competenze professionali o di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
 - d. numero e tipologia degli incarichi rivestiti;
2. Deve, comunque, essere fatta salva una riserva del 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

ART. 3 - REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE

1. Le procedure per la progressione verticale sono interamente riservate al personale interno entro i termini, condizioni e modalità stabiliti dalla normativa vigente *ratione temporis*.
2. Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale assunto dalla Federazione dei Comuni del Camposampierese o ceduto a quest'ultima attraverso procedure di mobilità, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, destinatario del CCNL del comparto Funzioni locali, escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o di prestazione di opera di diversa natura, costituito a titolo precario o occasionale o con qualsiasi altra modalità.
3. Le procedure sono rivolte ai dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:
 - a. per il personale del comparto, è necessario:
 - i. essere in possesso di un'anzianità di servizio, per un minimo di 5 anni.
 - ii. non aver riportato provvedimenti disciplinari comportanti sanzioni pari o superiori alla sospensione dal servizio nell'ultimo biennio calcolato a ritroso dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione;
 - iii. essere in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno;
 - b. per l'accesso alla dirigenza:
 - i. essere in possesso di un'anzianità di servizio nella categoria D, per un minimo di 5 anni;

- ii. non aver riportato provvedimenti disciplinari comportanti sanzioni pari o superiori alla sospensione dal servizio o dall'incarico dirigenziale nell'ultimo biennio calcolato a ritroso dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione;
 - iii. essere in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno.
4. 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 secondo livello, e/o un'abilitazione professionale.

ART. 4 - BANDI DI SELEZIONE

1. La disponibilità dei posti in organico da ricoprire attraverso progressione verticale è resa pubblica tramite apposito avviso da pubblicarsi all'Albo pretorio *on-line* e sul sito internet dell'Ente per almeno quindici giorni consecutivi.
2. La procedura comparativa è indetta dal Responsabile del Settore Risorse Umane e l'avviso deve indicare:
 - a. il profilo professionale da ricercare, specificando le caratteristiche della posizione di lavoro e delle competenze richieste;
 - b. l'ambito organizzativo di assegnazione;
 - c. gli eventuali requisiti specifici richiesti per il posto messo a selezione;
 - d. modalità e tempi di presentazione della domanda;
 - e. gli elementi da valutare, per la procedura comparativa *ex art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.*

ART. 5 - ESPLETAMENTO PROCEDURA COMPARATIVA PER PROGRESSIONE VERTICALE

1. La procedura comparativa per progressione verticale si compone delle seguenti fasi:
 - a. esame delle domande pervenute e valutazione dell'ammissibilità dei candidati in relazione al possesso dei requisiti richiesti dall'avviso;
 - b. selezione attraverso valutazione degli elementi di cui all'art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., secondo i punteggi specificati nel presente Regolamento;
 - c. formazione della graduatoria finale.
2. Le prove selettive, essendo finalizzate alla valutazione di competenze di candidati già inseriti nella stessa Federazione dei Comuni del Camposampierese, sono svolte con una modalità semplificata rispetto a quanto previsto per la selezione dall'esterno con un taglio prettamente esperienziale.
3. Per l'accertamento dell'idoneità dei candidati alla progressione alla categoria superiore o al profilo dirigenziale, l'avviso di indizione della procedura comparativa deve prevedere l'attribuzione di punteggi per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione, fino al raggiungimento di un totale **massimo possibile di punti 100**:
 - a. valutazione positiva della performance conseguita dal candidato negli ultimi tre anni di servizio, con attribuzione di un punteggio, per anno, fino ad un **massimo assegnabile di 20 punti**, come da tabella sottostante:

Valutazione Performance	Punteggio
96 – 100	8

91 – 95	6
86 – 90	4
80 – 85	2
70 – 79	0

È ammissibile, ai fini delle valutazioni della performance espresse negli ultimi tre anni, le valutazioni di prestazioni rese presso altre Amministrazioni, previa acquisizione degli esiti valutativi.

- b. possesso di titoli e competenze professionali e di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria e attinenti al profilo oggetto di selezione, per un punteggio massimo di punti 50, come di seguito indicato:
- i. Per posti qualifica di dirigente - massimo punti 20:

Punti Assegnati	Valutazione conseguita nel titolo utile per l'ammissione o altri titoli conseguiti
7	110/110 e 110/100 e lode
6	Da 105 a 109/110
5	Da 100 a 104/110
4	Da 90 a 99/110
2	per diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento o per laurea magistrale (LM)
1,5	per dottorato di ricerca (DR), fino a un massimo di 3 punti
1	per ogni seconda laurea o Master di 2° livello (DM 270/2004), fino a un massimo di 3 punti
0,50	per ogni Master universitario di 1° livello (DM 270/2004), fino ad un massimo di 2 punti
1	per ogni Diploma di Specializzazione (DS), fino ad un massimo di 3 punti
1,5	per ogni abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione, fino ad un massimo di 3 punti

- ii. per posti di categoria "D" – massimo punti 20:

Punti Assegnati	Valutazione conseguita nel titolo utile per l'ammissione o altri titoli conseguiti
7	110/110 e 110/100 e lode
6	Da 105 a 109/110
5	Da 100 a 104/110
4	Da 90 a 99/110
2	per diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento o per laurea magistrale (LM)
1,5	per dottorato di ricerca (DR), fino a un massimo di 3 punti
1	per ogni seconda laurea o Master di 2° livello (DM 270/2004), fino a un massimo di 3 punti
0,50	per ogni Master universitario di 1° livello (DM 270/2004), fino ad un massimo di 2 punti

1	per ogni Diploma di Specializzazione (DS), fino ad un massimo di 3 punti
1,5	per ogni abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione, fino ad un massimo di 3 punti

iii. per posti di categoria "C" – massimo punti 20:

Punti Assegnati	Valutazione conseguita nel titolo utile per l'ammissione o altri titoli conseguiti
7	100/100 (ovvero 60/60)
6	Da 90 a 99 (o da 54 a 59 su 60)
5	da 80 a 89 (o da 48 a 53 su 60)
4	da 70 a 79/100 (o da 42 a 47 su 60)
2	per diploma universitario (DU)
3	per laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato
4	per 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)
1,50	per dottorato di ricerca (DR), fino a un massimo di 3 punti
1	per ogni seconda laurea o Master di 2° livello (DM 270/2004), fino a un massimo di 3 punti
0,5	per ogni Master universitario di 1° livello (DM 270/2004), fino ad un massimo di 2 punti
1	per ogni Diploma di Specializzazione (DS), fino ad un massimo di 3 punti
1,5	per ogni abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione, fino ad un massimo di 3 punti

- iv. servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, anche a tempo determinato, eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione: punti 1 per ogni anno di servizio prestato nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione ovvero in altra categoria superiore, fino ad un **massimo di punti 15**. Si considera anno di servizio il periodo di 12 mesi anche non continuativi;
- v. corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti, validamente conclusi con certificato di formazione del singolo intervento formativo, svolti nell'ultimo quinquennio, con attribuzione di 0,25 punti per corso, fino ad un **massimo di punti 4**;
- vi. docenze attinenti alla qualifica professionale/profilo: punti 1 per ogni incarico, fino ad un **massimo di punti 5**;
- vii. superamento di concorsi a tempo indeterminato e/o selezioni a tempo determinato ex art. 110 TUEL, 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: 2 punti per ciascuna idoneità, fino ad un **massimo di 6 punti**;

- c. il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione, formalmente attribuiti negli ultimi 5 anni, non valutati nelle tipologie precedenti. Tale elemento di valutazione consente l'attribuzione di un punteggio come da tabella sottostante, per un totale massimo **complessivo di 30 punti**:

Incarichi dirigenziali	5 punti per anno
Incarico di titolarità di Posizione Organizzativa	2,5 punti per anno
Incarichi professionali art. 53 D.Lgs. n. 165/2001 per un periodo minimo di 6 mesi annuo anche non continuativo	1 punto ad incarico fino ad un massimo di 5 punti
Art. 70 <i>quinquies</i> C.C.N.L. / Ex Art. 17 (attribuzione di specifiche responsabilità)	0,5 punti per anno

La stessa attività non potrà essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio.

Nel caso in cui al dipendente siano state comminate sanzioni disciplinari di minore gravità rispetto a quelle che escludono l'accesso alla progressione, verrà decurtato il punteggio complessivamente conseguito ai sensi di cui sopra, con i seguenti criteri:

- a. 3 punti sottratti per ogni multa ricevuta nel biennio;
 - b. 2 punti per ogni sanzione di rimprovero scritto;
 - c. 1 punto per ogni sanzione di rimprovero verbale.
5. La fase comparativa è svolta da una Commissione esaminatrice, nominata dal Responsabile del settore Risorse Umane, composta a maggioranza da membri esterni con il supporto di un dipendente appartenente alla struttura competente in materia di personale che svolge anche la funzione di segretario. Per il profilo dirigenziale alla Commissione è aggregato un membro esterno competente ad accertare la capacità dei candidati di esercitare le competenze specifiche del ruolo ricercato sotto il profilo psico attitudinale.

ART. 6 - GRADUATORIA

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato nelle procedure comparative con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il candidato con maggiore anzianità di servizio, e a parità di anzianità di servizio, per il più giovane di età anagrafica.
2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie.
3. Le graduatorie e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del Responsabile del Settore Risorse Umane e vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.
4. Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nella categoria immediatamente superiore (posizione economica iniziale) o profilo dirigenziale,

previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione.

5. I vincitori sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dal CCNL del comparto Funzioni locali vigente.

ART. 7 - RINVIO

Per quanto non disciplinato nel presente Regolamento si fa rinvio alle norme in materia di procedure concorsuali contenute nel vigente Regolamento dell'Ente.