REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

Di cui all'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs n. 165/2001 come modificato dall'art. 3 comma 1 del D.L. n. 80/2021 convertito in L. n. 113/2021.

1. FINALITA' ED AMBITO DI APPLICAZIONE

1 – Il presente Regolamento disciplina, nel rispetto delle norme legislative, contrattuali ed ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs n. 165/2001 come modificato dall'art. 3 comma 1 del D.L. n. 80/2021 convertito in L. n. 113/2021, le procedure di valutazione comparativa selettiva per le progressioni verticali finalizzate al passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore.

2 – Il sistema di progressione verticale si concretizza in una verifica dell'acquisizione di competenze e capacità atte a svolgere le attività di un diverso profilo professionale corrispondente ad inquadramento giuridico di categoria superiore, in cui mutino le responsabilità, le relazioni, la complessità e il contenuto delle prestazioni.

3 – La Giunta Comunale individua, in sede di approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, i posti che devono essere coperti mediante procedure valutative comparative interne.

2. OGGETTO E CARATTERISTICHE DELLA PROCEDURA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI

1 – L'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs n. 165/2001 come modificato dall'art. 3 comma 1 del D.L. n. 80/2021 convertito in L. n. 113/2021, disciplina l'istituto delle progressioni verticali le cui caratteristiche sono le seguenti:

- ✓ è facoltà dell'Amministrazione Comunale, in sede di programmazione triennale del fabbisogno di risorse umane, attivare le particolari progressioni verticali per un massimo del 50% dei posti da ricoprire;
- ✓ le progressioni verticali consentite consumano gli spazi assunzionali solo per il differenziale tra la spesa della categoria inferiore e la spesa da sostenere per la categoria superiore attribuita;
- ✓ le progressioni verticali avvengono attraverso le procedure di valutazione comparative selettive interamente riservate ai dipendenti interni.

3. CONDIZIONI E TERMINI DELLA PROCEDURA

1 – Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale assunto dal Comune di Monteriggioni a tempo indeterminato, destinatario del CCNL del Comparto Funzioni Locali, escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o di prestazione di opera di diversa natura e comunque costituito a titolo di precario o occasionale o con qualsiasi altra modalità prevista da specifiche disposizioni di Legge.

4. REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA VALUTAZIONE COMPARATIVA

1 – Possono partecipare alla valutazione comparativa di selezione interna per il passaggio alla categoria superiore i dipendenti in servizio a tempo indeterminato appartenenti alla categoria

immediatamente inferiore, in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno secondo le indicazioni dell'avviso di selezione, con un'anzianità minima di mesi 36 nella categoria immediatamente inferiore.

2 – I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno sono i seguenti:

- ✓ Categoria B Posizione giuridica di accesso B1 assolvimento dell'obbligo scolastico e/o specifiche attestazioni richieste dall'avviso di selezione e dal profilo da ricoprire;
- ✓ Categoria B posizione economica giuridica di accesso B3 assolvimento dell'obbligo scolastico e/o specifiche attestazioni richieste dall'avviso di selezione e dal profilo da ricoprire;
- ✓ Categoria C: Diploma di Scuola Secondaria di Secondo Grado conseguito previo superamento di un corso di studi di durata quinquennale ed eventuale requisiti aggiuntivi previsti dall'avviso di selezione;
- ✓ Categoria D: Diploma di Laurea di vecchio ordinamento (DL e Laurea Specialistica LS), Laurea Triennale (L) e Laurea Magistrale (LM).

5. ELEMENTI DI VALUTAZIONE COMPARATIVA DELLE SELEZIONI

1 – In conformità al disposto di cui all'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs n. 165/2001 come modificato dall'art. 3 comma 1 del D.L. n. 80/2021 convertito in L. n. 113/2021, costituiscono elementi di valutazione:

- ✓ Valutazione positiva della performance conseguita dal Dipendente negli ultimi 3 anni di servizio;
- ✓ Ulteriore titolo di studio;
- ✓ Assenza di provvedimenti disciplinari nei due anni antecedente la procedura (art. 58, comma 5, CCNL21/05/2018);
- ✓ Corsi di aggiornamento e di formazione;
- ✓ Esperienza professionale; che evidenzia le cognizioni acquisite in funzione delle capacità culturali e professionali, dalla qualità dell'attività svolta, dei risultati conseguiti e della loro pratica traduzione nell'ambito operativo di assolvimento degli incarichi funzionali espletati con acquisite specifiche responsabilità, incarichi rivestiti e mansioni superiori.

La valutazione finale verrà espressa secondo la seguente tabella:

CRITERI/PARAMENTRI VALUTAZIONE	PESO CRITERIO	PUTI DIPENDENTE	PUNTI PONDERATI	PUNTEGGIO FINALE
Valutazione performance 3 anni precedenti	50%			
Titolo di studio ulteriore	5%			
Corsi di aggiornamento	5%			
Incarichi rivestiti	20%			
Competenze professionali	20%			

6. ATTRIBUZIONE PUNTEGGIO VALUTAZIONE POSITIVA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1-La valutazione della performance individuale del candidato è espressa in termini di punteggio medio conseguito nel triennio precedente all'anno di indizione della selezione.

7. ATTRIBUZIONE PER TITOLI DI STUDIO

1 – Nella valutazione dei titoli di studio sono attribuiti massimo 10 punti:

Per la categoria giuridica B posizione 1	
Diploma	4
Laurea	6

Per la categoria giuridica B posizione 3	
Diploma	4
Laurea	6

Per la categoria giuridica C	
Ulteriore Diploma	4
Laurea	6

Per la categoria giuridica D	
Ulteriore Laurea	6
Corsi di Alta Formazione/Master/Dottorato di Ricerca Universitari	4

8. ATTRIBUZIONE PUNTEGGIO PER CORSI DI AGGIORNAMENTO E DI FORMAZIONE

1 – Nella valutazione dei corsi di aggiornamento e di formazione (seguiti nell'ultimo triennio) sono attribuiti massimo 10 punti, per ogni corso di aggiornamento e di formazione è previsto 1 punto.

9. ATTRIBUZIONE PUNTEGGIO PER COMPETENZA PROFESSIONALE

1 – Nella valutazione per la competenza professionale vengono valutate le cognizioni specialistiche acquisite, esperienza strutturata in ragione del significativo contenuto di professionalità e della natura concettuale e loro pratica traduzione nell'ambito operativo di assolvimento funzionale che caratterizzano i profili riferibili alla categoria oggetto della selezione-massimo 30 punti;

10. ATTRIBUZIONE PUNTEGGIO PER INCARICO PROFESSIONALE

✓ Posizione Organizzativa per categoria giuridica C, -punti 15;

- ✓ Specifiche responsabilità, -punti 10;
- ✓ Encomi, note di merito, -punti 5;
- ✓ Posizione economica acquisita:
 - Categoria giuridica A
 - Posizione 6, -punti 10
 - Posizione economica da 4 a 5, -punti 7
 - Posizione economica da 3 a 4, -punti 5
 - Posizione economica da 2 a 3, -punti 3
 - Categoria giuridica B, posizione iniziale 1
 - Posizione 8, -punti 10
 - Posizione economica da 7 a 8, -punti 7
 - Posizione economica da 6 a 7, -punti 5
 - Posizione economica da 4 a 5, -punti 3
 - Posizione economica da 2 a 3, -punti 2
 - Categoria giuridica B, posizione iniziale 3
 - Posizione 7, -punti 10
 - Posizione economica da 6 a 7, -punti 7
 - Posizione economica da 5 a 6, -punti 5
 - Posizione economica da 4 a 5, -punti 3
 - Categoria giuridica C,
 - Posizione 6, -punti 10
 - Posizione economica da 5 a 6, -punti 7
 - Posizione economica da 4 a 5, -punti 5
 - Posizione economica da 2 a 3, -punti 3

11. COMMISSIONE ESAMINATRICE

1 – La commissione per lo svolgimento della selezione comparativa è composta dal Segretario Comunale, che la presiede, da un componente interno o esterno all’Ente e da un dipendente dell’Ente con funzione di Segretario verbalizzante.

12. AVVISO DI SELEZIONE

1 – Ogni ulteriore disposizione di dettaglio relativa alla procedura, all’espletamento delle prove e alle comunicazioni rivolte ai candidati sarà contenuta nell’apposito avviso di selezione approvato con determinazione del Responsabile del Personale.

2 – L’amministrazione può riservarsi, per motivate esigenze e con apposito provvedimento, di modificare, prorogare i termini o revocare l’avviso di selezione.

13. GRADUATORIA

1 – La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, sommando il punteggio riportato per la valutazione della performance, per gli ulteriori titoli di studio, per i corsi di aggiornamento, per gli incarichi ricoperti e per le esperienze professionali. La selezione si intende superata con un punteggio minimo di 30 punti.

2 – In caso di parità, costituirà titolo di preferenza la maggior anzianità di servizio presso l'ente e, in subordine, la maggior anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione. In caso di ulteriore parità, costituirà titolo di preferenza la maggiore età anagrafica.

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

14. ASSUNZIONE IN SERVIZIO

1 – La graduatoria finale viene approvata con determinazione; essa costituisce l'atto conclusivo della procedura di selezione e viene pubblicata nell'Albo Pretorio, nella sezione del Sito istituzionale dell'Ente dedicata ai concorsi pubblici.

2 – Le relative assunzioni sono, in ogni caso, espressamente subordinate al rispetto della normativa vigente in materia. Il vincitore della selezione comparativa verrà inquadrato nella nuova categoria acquisita a seguito di progressione verticale, con la decorrenza che verrà comunicata e sarà esonerato ex art. 20 comma 2 del CCNL 21/05/2018, dallo svolgimento del periodo di prova e l'ente rinuncia al preavviso ex art. 12, comma 5, del CCNL 09/05/2006.

15. ENTRATA IN VIGORE

1 - Il presente regolamento entra in vigore nel giorno in cui diviene esecutiva la deliberazione di Giunta Comunale che lo approva.

2 - Dal momento dell'entrata in vigore delle presenti norme regolamentari sono da intendersi abrogate tutte le vigenti disposizioni regolamentari incompatibili con le norme stesse.