



**COMUNE DI CASTIGLIONE DEL LAGO**

*Provincia di Perugia*

# **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI**

**(ART. 52, C. 1-BIS, D.LGS. N. 165/2000 E DEL D.L. 80/2021).**

Approvato con DGC n. 214/2022

# **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)**

## **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 Castiglione del Lago, 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 – 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 da almeno 36 mesi continuativi presso l'Ente.
- Possesso dei titoli di studio e professionali richiesti per l'accesso dall'esterno.
- 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

I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno richiesti per la partecipazione alle procedure di progressione verticale sono i seguenti:

- 1) licenza di scuola media inferiore, per i dipendenti inquadrati nella categoria giuridica A che vogliano partecipare alle procedure di progressione verticale per accedere alla categoria giuridica B;
- 2) diploma di scuola secondaria superiore, per i dipendenti inquadrati nella categoria giuridica B che vogliano partecipare alle procedure di progressione verticale per accedere alla categoria giuridica C;
- 3) diploma di laurea del previgente ordinamento universitario, laurea triennale, laurea specialistica o laurea magistrale, per i dipendenti inquadrati nella categoria giuridica C che vogliano partecipare alle procedure di progressione verticale per accedere alla categoria giuridica D.

I titoli di studio devono essere attinenti al profilo oggetto di procedura comparativa, come specificamente individuati dal singolo avviso di selezione.

Per particolari profili, in relazione alla specificità delle mansioni svolte ovvero al carattere tecnico professionale delle competenze necessarie, può essere richiesto il possesso di un determinato titolo ulteriore rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno.

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 6.** 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.

### **Art. 3 – Avviso di selezione**

Gli avvisi di selezione, predisposti dall'area competente in materia di organizzazione e gestione del personale, sentito il responsabile dell'area interessato all'assunzione, sono pubblicati per la durata di almeno quindici 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.

In ogni caso la revoca della selezione deve essere deliberata dalla Giunta Comunale, essendo una modifica del piano dei fabbisogni di personale.

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 comparativa 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) "Performance del triennio precedente"**

la performance positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, intendendosi per tale quella con punteggio definito dal sistema di valutazione, con attribuzione di un punteggio massimo **di 30 punti**, nel triennio, come da tabella sottostante

valutazione performance	punteggio
da punti 6,01 a punti 7,00	5
da punti 7,01 a punti 8,00	10
da punti 8,01 a punti 9,00	15
da punti 9,01 a punti 9,50	25
da punti 9,51 a punti 10,00	30

Per tale criterio di valutazione si intende la media della valutazione della performance complessiva, organizzativa e individuale, del triennio precedente. 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.

#### **2) "Titoli, competenze professionali e titoli di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione".**

Per ciascuna delle voci di cui al presente criterio è attribuito un punteggio come da elenco sottostante, **per un totale massimo complessivo di 50 punti:**

a) **per posti di categoria "D" – massimo punti 20:**

**1. titolo utile per l'ammissione**

punteggio di laurea inferiore a 90	punti 0
punteggio di laurea 90-99/110	punti 4
punteggio di laurea 100-104/110	punti 5
punteggio di laurea 105-109/110	punti 6
punteggio di laurea 110/110-110/110 e lode	punti 7

**2. titoli di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione**

diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario o per laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM)	punti 2
dottorato di ricerca (DR), <b>fino a un massimo di 3 punti</b>	punti 1,5
ogni seconda laurea o Master di 2° livello (DM 270/2004), <b>fino a un massimo di 3 punti</b>	punti 1
Master universitario di 1° livello (DM 270/2004), <b>fino ad un massimo di 2 punti</b>	punti 0,50
Diploma di Specializzazione (DS), <b>fino ad un massimo di 3 punti</b>	punti 1
Abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione, <b>fino ad un massimo di 3 punti</b>	punti 1,5

**b) per posti di categoria "C" – massimo punti 20:**

**1. titolo utile per l'ammissione**

punteggio titolo inferiore a 70 (ovvero 41/60)	punti 0
punteggio titolo 70 a 79/100 (o da 42 a 47 su 60)	punti 4
punteggio titolo 80 a 89 (o da 48 a 53 su 60)	punti 5
punteggio titolo 90 a 99 (o da 54 a 59 su 60)	punti 6
punteggio titolo 100/100 (ovvero 60/60)	punti 7

**2. titoli di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione**

diploma universitario (DU)	punti 2
laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato	punti 3
laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di	punti 4

laurea (DL) del previgente ordinamento universitario (detto punteggio assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale)	
dottorato di ricerca (DR), <b>fino a un massimo di 3 punti</b>	punti 1,5
seconda laurea o Master di 2° livello (DM 270/2004), <b>fino a un massimo di 3 punti</b>	punti 1
Master universitario di 1° livello (DM 270/2004), <b>fino ad un massimo di 2 punti</b>	punti 0,50
Diploma di Specializzazione (DS), <b>fino ad un massimo di 3 punti</b>	punti 1
Abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione, <b>fino ad un massimo di 3 punti</b>	punti 1,5

**c) per posti di categoria “B” – massimo punti 20:**

**1. titoli di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione**

voto pari a 100/100 (ovvero 60/60) conseguito nel titolo ulteriore	punti 10
voto da 90 a 99 (o da 54 a 59 su 60) conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione	punti 6
Voto pari a 80 a 89 (o da 48 a 53 su 60) conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione	punti 5
voto da 70 a 79 (o da 42 a 47 su 60) conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione	punti 4
diploma universitario (DU)	punti 8
laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato	punti 9
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 10

**d) “Servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001”**

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 20;**

servizio prestato nell'area in cui è	profilo attinente	1 punto per ogni anno di servizio
--------------------------------------	-------------------	-----------------------------------

bandita la progressione	profilo non attinente	0,40 punti per ogni anno di servizio
servizio prestato in area diversa da quella in cui è bandita la progressione	profilo attinente	0,25 punti per ogni anno di servizio
	profilo non attinente	0,10 punti 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.  
Per profilo professionale attinente si applica la seguente tabella:

Categoria	D	C	B
Amministrativo/Contabile	Istruttore direttivo	Istruttore	esecutore
Tecnico	Istruttore direttivo Tecnico	Istruttore tecnico	esecutore tecnico/ operaio
Vigilanza	Istruttore direttivo di Vigilanza	agente di polizia locale	Ausiliare del traffico

**e) “Corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti”**

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 2**;

**f) docenze attinenti alla qualifica professionale/profilo: punti 1 per ogni incarico, fino ad un massimo di punti 4;**

**g) 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: 2 punti per ciascuna idoneità, fino ad un massimo di 4 punti;**

**3) 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 20 punti**:

Incarichi professionali art. 53 D. Lgs. n. 165/2001	punti 3
Membro di commissione di concorso/gara	punti 1
Responsabile procedimento	punti 6
Art. 70 quinquies C.C.N.L. / Ex Art. 17	punti 4
Art. 56 sexies C.C.N.L. / Ex art. 17	2 per 1° e 2° livello 3 per 3° e 4° livello 4 per 5° e 6° livello

La stessa attività non potrà essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio (es. art. 70 *quinquies* CCNL assegnato in quanto responsabile di procedimento).

#### **Art. 5 – Commissione**

La commissione esaminatrice è composta da tre membri, fatti salvi i casi di eventuali conflitti di interesse o altre fattispecie previste dalla normativa, presieduta dal Segretario Comunale, e altresì composta dal Responsabile dell'Area in cui è bandita la selezione e dal Responsabile dell'Area competente in materia di organizzazione e gestione del personale, ed è nominata con atto del Responsabile da ultimo menzionato. E' prevista la presenza di un segretario verbalizzante.

#### **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 dell'Area 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 differenza retributiva, assorbibile nelle successive progressioni economiche, a titolo di assegno personale.

#### **Art. 8 – Applicazione**

Il presente regolamento è applicato anche alle procedure di progressione verticali già programmate nel fabbisogno del personale anni 2021 e 2022 e non ancora attuate.

#### **Art. 9 – 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.