

UNIONE DEI COMUNI MONTANI DEL CASENTINO

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

ai sensi dell'art. 52 co. 1 bis D.Lgs 165/2001

**introdotto dall'art. 3 del DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, con
legge 6 agosto 2021, n. 113**

Approvato con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 56 del 14/06/2022

Art. 1

Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le categorie del sistema di classificazione di cui al vigente CCNL del comparto Funzioni locali (“progressioni verticali”), in applicazione dell’art. 3 del DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, con legge 6 agosto 2021, n. 113, sostitutivo dell’art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.
2. La progressione tra le categorie consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo dell'amministrazione, che prevede il passaggio da una categoria alla categoria immediatamente superiore e si attua attraverso procedure selettive di tipo comparativo.
3. La Giunta al fine di valorizzare le professionalità interne, può attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali e fatta salva una quota di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, come determinate nei piani dei fabbisogni di personale, procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le categorie riservate al personale di ruolo.
4. Le progressioni di carriera di cui al presente regolamento sono finalizzate a dare valore e sviluppo alle professionalità già esistenti nell'ambito dell'assetto dotazionale dell'Ente e consumano spazi assunzionali dell’anno in cui vengono programmate, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia.
5. Le disposizioni del presente regolamento non si applicano per la previsione contenuta nella richiamata disposizione al primo comma e relativa alle tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti che saranno definiti nel CCNL funzioni locali per il periodo 2019-2021.
6. Il personale riclassificato nella categoria immediatamente superiore, a seguito delle procedure selettive di cui al presente regolamento, non è soggetto al periodo di prova.
7. I Comuni facenti parte della gestione associata del personale attuano le procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le categorie ex art. 52, comma 1-bis D.Lgs. n. 165/2001, secondo le disposizioni del presente regolamento e per il tramite dell’Unione dei Comuni Montani del Casentino.

Art. 2

Requisiti di partecipazione

1. Possono partecipare alle procedure di progressione verticale i dipendenti in servizio di ruolo nell’Ente per cui viene attuata la procedura, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, destinatari del CCNL del comparto Funzioni locali, appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione, che abbiano maturato un’anzianità minima di 36 mesi continuativi dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, in una pubblica amministrazione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nella categoria immediatamente inferiore e/o con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato nella categoria immediatamente inferiore o in categoria equivalente in

una pubblica amministrazione e siano in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno;

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

- per la categoria "C": diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado;
- per la categoria "D": diploma universitario (DU), laurea triennale (L), diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) ed eventuale abilitazione professionale, se richiesta.

3. 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 diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado, titolo di studio universitario, anche di II livello e/o la relativa abilitazione professionale.

Art. 3

Bandi di selezione

1. I bandi di selezione, predisposti dal Servizio competente in materia di personale, sono pubblicati per la durata di almeno quindici giorni nell'Albo Pretorio on line e nel sito internet istituzionale dell'Ente.

2. L'eventuale atto di riapertura dei termini viene adottato dopo la scadenza del bando originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande e deve essere motivato.

3. Il provvedimento di riapertura dei termini va pubblicato con le stesse modalità del bando precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.

Art. 4

Elementi di valutazione della procedura comparativa

1. Costituiscono elementi di comparazione:

- a) la valutazione positiva della performance complessiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio;
- b) l'assenza di provvedimenti disciplinari;
- c) 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;
- d) il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione.

Art. 5

Punteggi

1. Il bando di indizione delle progressioni verticali dovrà prevedere, per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla progressione alla categoria superiore, l'attribuzione dei seguenti punteggi, fino ad un massimo di punti 100, come di seguito indicato:

a) valutazione positiva della performance complessiva conseguita dal candidato negli ultimi tre anni, considerato il punteggio numerico complessivo, fino ad un massimo di punti 30, così ripartiti per ciascun anno:

valutazione della performance complessiva per ciascun anno:

Performance /punteggio	
100	10
99,99 – 95	8
94,99 – 90	5
89,99 – 85	2
84,99 – 80	1

Se la procedura di progressione verticale viene avviata prima del termine previsto da Regolamento per la valutazione della performance relativa all'anno precedente, sarà considerato come ultimo anno del triennio oggetto di valorizzazione quello immediatamente precedente tale anno. Se la procedura viene avviata dopo la scadenza del termine per la valutazione della performance relativa all'anno precedente, tale anno sarà l'ultimo oggetto di valutazione.

b) assenza di provvedimenti disciplinari ai sensi del vigente CCNL del comparto Funzioni locali, nell'ultimo biennio dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, punti 2; presenza di provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio, ai sensi del vigente CCNL del comparto Funzioni locali, nell'ultimo biennio dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, punti – 3, presenza di provvedimenti disciplinari pari o superiori alla sospensione dal servizio, ai sensi del vigente CCNL del comparto Funzioni locali, nell'ultimo biennio dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, punti – 5;

c) 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 62, come di seguito indicato:

1. Titoli di servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni: punti 2 per ogni anno di servizio fino a un massimo di punti 20.
2. Competenze professionali: punti 4 per ogni anno di esercizio delle competenze connesse al servizio all'interno del settore di destinazione, per un massimo di punti 20. Il servizio sarà individuato all'atto di indizione

dell'avviso di procedura comparativa. Saranno considerate le competenze connesse al servizio degli ultimi 5 anni antecedenti la data di indizione della procedura comparativa. Sono assegnati ulteriori 0,1 punti per ogni mese per incarichi formalmente attribuito dall'Ente di appartenenza per specifiche responsabilità o equivalenti (esclusi incarichi esterni di cui al punto d) del presente articolo) esclusivamente nell'ambito del servizio di destinazione individuato nell'avviso di procedura comparativa per un massimo di ulteriori 6 punti.

Ai fini di quanto previsto nel periodo precedente sono valutati unitariamente gli incarichi retribuiti con indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL Enti Locali 2016-2018. Ai fini della valutazione degli incarichi svolti, saranno considerati solo quelli resi dal candidato alla data del 31.12 dell'anno precedente a quello di attivazione della selezione comparativa ed effettuati nei 10 anni precedenti. Pertanto il punteggio totale massimo di punti per le competenze professionali è pari a 26 punti.

3. attività di formazione attinenti al servizio di destinazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite ai sensi del C.C.N.L. del comparto Funzioni locali vigente, svolte nell'ultimo quinquennio, con attribuzione dei seguenti punteggi, fino a un massimo di punti 5:
 - durata da 1 a 4 ore, punti 0,5;
 - durata da 5 a 16 ore, punti 1;
 - durata da 17 a 30 ore, punti 1,5;
 - durata oltre 30 ore, punti 2;
 - attività formative senza indicazione oraria: punti 0,5.
4. superamento di concorsi a tempo indeterminato e/o a tempo determinato, anche presso altri enti, per la stessa categoria oggetto della selezione: 1 punto per ciascuna idoneità, fino ad un massimo di 4 punti (saranno considerate solo le graduatorie ancora in vigore al momento della scadenza del bando);
5. massimo 7 punti per i titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso di cui all'art. 2 comma 2, così suddivisi:

per posti di categoria "D":

- punti 2 per possesso del diploma di laurea(DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM);
- punti 2 per dottorato di ricerca (DR), punti 1,50 per ogni seconda laurea o Master di II livello (DM 270/2004); punti 1 per ogni Diploma di specializzazione (DS), Master universitario di I livello (DM 270/2004); fino ad un massimo di 4 punti;
- massimo punti 1 per abilitazioni e/o qualificazioni all'esercizio professionale attinenti (1 per ogni titolo posseduto);

per posti di categoria "C":

- punti 3 per possesso del diploma di laurea(DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale(LM).

- punti 2 per laurea triennale (L);
 - punti 1 per diploma universitario (DU);
 - punti 2 per dottorato di ricerca (DR), punti 1,5 per ogni seconda laurea o Master di II livello (DM 270/2004), punti 1 per ogni Diploma di specializzazione (DS), Master universitario di I livello (DM 270/2004), abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente, fino ad un massimo di punti 4;
- d) incarichi aventi attinenza con il servizio individuato all'interno del settore di destinazione (punteggio massimo 6 punti), intendendo per tale l'unità di massima dimensione organizzativa dell'Ente. La valutazione degli incarichi è effettuata sulla base dei criteri di seguito riportati:
- a. incarichi svolti, presso pubbliche amministrazioni del comparto Funzioni Locali, ai sensi degli articoli 7, commi 6 e seguenti, e 53 del D.LGS 165/2001: punti 0,1 per ogni mese per ciascun incarico fino a un massimo di punti 6.
- Ai fini della valutazione degli incarichi svolti, saranno considerati solo quelli resi dal candidato alla data del 31.12 dell'anno precedente a quello di attivazione della selezione comparativa ed effettuati nei 10 anni precedenti.
2. Il punteggio minimo da raggiungere, per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla progressione alla categoria superiore, è di punti 45/100.

Art. 6

Commissione esaminatrice

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione composta da tre membri, di cui uno con funzioni di Presidente e individuato nel Responsabile del Settore presso il quale è prevista la progressione verticale.
2. I componenti della commissione, ed il segretario della stessa, sono nominati con determinazione del Responsabile dell'Ufficio risorse umane dell'Unione.
3. Di regola, la Commissione è nominata dopo la scadenza stabilita nell'avviso per la presentazione delle domande di ammissione e la conclusione della procedura di ammissione alla selezione dei candidati di cui al successivo articolo 8.
4. I componenti della commissione devono essere individuati tra dipendenti di categoria giuridica almeno pari a quella oggetto dalla procedura.
5. Il segretario della commissione può essere anche un dipendente di categoria inferiore a quella oggetto della procedura ma, comunque, non inferiore alla categoria C.
6. Nel caso fra i dipendenti dell'Ente non via siano professionalità adeguate a ricoprire il ruolo di componente o segretario della Commissione (anche a causa di eventuali incompatibilità e/o inconfiribilità e/o per altre

cause di cui a successivi commi 11 e seguenti), possono essere nominati componenti o segretario della Commissione dipendenti di altre pubbliche amministrazioni, cui può essere riconosciuto, se dovuto in base alla normativa vigente, il relativo compenso.

7. La Commissione esaminatrice, per ogni seduta tenuta, deve redigere apposito verbale debitamente datato, numerato e sottoscritto dal Presidente, dai componenti e dal segretario.

8. Al termine dei lavori, la Commissione esaminatrice deve trasmettere, al Responsabile dell'Ufficio risorse umane dell'Unione, tutta la documentazione inerente le attività espletate ai fini della procedura di selezione comparativa.

9. Non possono far parte delle Commissioni esaminatrici i componenti degli organi di direzione politica dell'Ente, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

10. Non possono altresì far parte delle Commissioni esaminatrici persone che siano tra loro parenti od affini fino al quarto grado o soggetti legati da vincolo di coniugio nonché coloro che, nello stesso grado, siano parenti od affini di alcuno dei concorrenti o legati da vincolo di coniugio ad alcuno dei medesimi, coloro che abbiano liti pendenti e/o rapporti debitori con i concorrenti.

11. La verifica dell'esistenza di eventuali cause di incompatibilità è effettuata all'atto dell'insediamento della Commissione, individuato nella prima seduta, dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati. I componenti della commissione sono tenuti a presentare una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ove si attesti di non trovarsi nelle condizioni indicate al comma 9 del presente articolo.

12. La conoscenza personale, dovuta a rapporti di lavoro nell'ambito dell'Ente non costituisce impedimento.

Art. 7

Avviso della selezione comparativa

1. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio, relativa alla procedura della selezione comparativa, non espressamente prevista nel presente regolamento, sarà contenuta in specifico avviso, approvato con determinazione del Responsabile dell'Ufficio del Personale dell'Unione.

2. L'avviso deve contenere tutte le informazioni utili allo svolgimento delle operazioni di selezione, nonché fornire ai candidati la piena conoscenza della procedura.

3. In particolare, deve indicare:

- la categoria, il profilo professionale e il trattamento economico annuo lordo dei posti per i quali viene effettuata la selezione, nonché una sintetica descrizione delle principali funzioni connesse alla posizione di lavoro da ricoprire;
- i requisiti generali e specifici per l'ammissione dei candidati alla procedura selettiva;
- il richiamo alle pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul

lavoro, ai sensi dell'art. 27 del D.Lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e dell'art. 57 del D.Lgs n. 165/2001;

- l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs n. 196/2003 e nel rispetto del Regolamento UE n. 679/2016;
- il termine e le modalità di presentazione della domanda di ammissione;
- l'indicazione di tutti i titoli/documenti da presentare per la valutazione finale nonché il punteggio massimo agli stessi attribuibile singolarmente e per categorie di titoli;
- l'indicazione dei criteri che danno luogo a precedenza a parità di punteggio;
- le modalità di dichiarazione dei requisiti prescritti nell'avviso stesso e gli eventuali titoli di cui il candidato risulti in possesso e, se necessario, le eventuali modalità di produzione di documenti;

4. L'avviso di selezione deve essere pubblicato in forma integrale all'Albo Pretorio Informatico e sul sito internet dell'Ente, in Amministrazione Trasparente nella sezione "Bandi di concorso", da un minimo di 15 giorni ad un massimo di 30 giorni.

5. Copia dell'avviso di selezione deve essere tenuta, presso il Servizio risorse umane dell'Unione, a disposizione di qualsiasi dipendente la richieda.

6. I termini per la presentazione delle domande decorrono dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio Informatico dell'Ente di cui al comma precedente. Qualora il termine scada in giorno festivo o non lavorativo per l'Ente, esso s'intende prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

7. All'avviso di selezione deve essere allegato il modello sul quale presentare domanda di partecipazione alla selezione comparativa.

8. Il Responsabile dell'Ufficio risorse umane dell'Unione può riservarsi, per motivate esigenze e con apposita determinazione, di modificare o di prorogare i termini o di revocare l'avviso di selezione.

Art. 8

Ammissione o esclusione dei candidati

1. La verifica del possesso dei requisiti e dell'osservanza delle condizioni prescritte dalla legge, dal regolamento e dall'avviso, da parte dei candidati che hanno presentato domanda, avviene a cura del Servizio risorse umane dell'Unione mediante esame delle domande pervenute e della relativa documentazione.

2. Completata l'istruttoria, l'ufficio risorse umane dell'Unione predispone distinti elenchi dei candidati da ammettere e da escludere dalla selezione.

Art. 9

Graduatoria della selezione comparativa

1. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, sommando i punteggi riportati nella valutazione di cui al precedente art.5.
2. In caso di parità, costituirà titolo di preferenza la maggior anzianità di servizio presso l'Ente per cui viene attuata la procedura 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.
3. La graduatoria finale di merito è approvata, con determinazione del Responsabile dell'Ufficio risorse umane dell'Unione, entro 30 giorni dall'acquisizione di tutta la documentazione da parte della Commissione esaminatrice di cui al precedente articolo 6.
4. Le graduatorie hanno valore solo per la procedura di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento.

Art. 10

Revoca della selezione

1. L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale.
2. In ogni caso la revoca della selezione deve essere deliberata dalla Giunta, essendo una modifica del piano dei fabbisogni di personale.
3. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

Art. 11

Rinvio

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

Art. 12

Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore ad avvenuta esecutività della deliberazione di Giunta che lo approva.