Comune di San Valentino Torio

(Provincia di Salerno)

ALLEGATO "B"

Regolamento per le progressioni verticali con procedura valutativa CCNL 16.11.2022 art. 13

(ex art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001,
come sostituito dall'art. 3, comma 1, del D.L. n. 80/2021,
convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021)

Adottato con deliberazione della Giunta comunale n. _____del __/__/____

In vigore dal __/__/____

Art. 1 – Disposizioni generali

Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure valutative per le progressioni tra categorie diverse del personale dipendente del Comune di San Valentino Torio (SA), 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, così come recepito dal CCNL 16.11.2022 art. 13.

Le aree sono quelle indicate dal sistema di classificazione di cui al C.C.N.L. Funzioni Locali del 16.11.2022 e ss.mm.ii.

Le progressioni tra aree consentono il passaggio dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore dei dipendenti di ruolo dell'Amministrazione, in un'ottica di sviluppo professionale.

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 nell'area immediatamente superiore.

Il Comune prevede di avviare le procedure per le progressioni verticali nel piano triennale del fabbisogno del personale o altra equivalente tipologia di atto programmatorio.

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 ed inquadrati nell'area immediatamente inferiore a quella correlata al profilo oggetto di selezione, che abbiano i requisiti di cui alla Tabella C – Tabella di Trasposizione CCNL 16.11.022.

Tabella C – Tabella di Trasposizione CCNL 16.11.022

Progressione tra categorie	**Requisiti**
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) 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;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	**a) diploma di scuola secondaria di secondo grado** e almeno 5 anni diesperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondentecategoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; **oppure** b) 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 ed opportunamente valutabile;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) **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** b) **diploma di scuola secondaria di secondo grado** ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.

I partecipanti non devono avere riportato provvedimenti disciplinari nei due anni anteriori al termine di scadenza per la presentazione della domanda.
In ogni caso, ad integrazione e specificazione delle norme in tema di requisiti per la partecipazione, si richiama quanto previsto dal CCNL vigente al momento dell'espletamento della procedura di selezione.
I titoli di studio devono essere attinenti al profilo oggetto di procedura valutativa, come specificamente individuati dal singolo avviso di selezione.
Possono partecipare alle procedure per la progressione verticale i dipendenti che abbiano conseguito una valutazione positiva negli ultimi tre anni di servizio o nell'ultimo triennio disponibile alla valutazione.

Art. 3 – Avviso di selezione

Gli avvisi di selezione, predisposti dall'ufficio Personale, sono pubblicati per la durata di almeno dieci giorni in albo pretorio e sul sito istituzionale dell'Ente.
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.
È fatta altresì salva la possibilità dell'Ente di adottare atto motivato di revoca della procedura.

Art. 4 – Procedura valutativa

I criteri per l'effettuazione delle procedure valutative sono:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
b) titolo di studio;
c) competenze professionali (formazione professionale/abilitazione professionale).

Per l'accertamento dell'idoneità dei candidati alla progressione all'area superiore, l'avviso di indizione della procedura valutativa deve prevedere l'attribuzione di punteggi per ciascuno dei su indicati elementi di valutazione, fino al raggiungimento di un totale massimo di punti 100, così ripartiti:

1) **ESPERIENZA MATURATA: Max. punti 60**
2) **TITOLO DI STUDIO: Max. punti 20**
3) **COMPETENZE PROFESSIONALI: Max. punti 20**

1. ESPERIENZA MATURATA: Max. punti 60

Per l'esperienza maturata si terrà conto a) della valutazione positiva riportata nell'ultimo triennio, ovvero negli ultimi tre anni valutabili e b) dell'anzianità di servizio.

a) 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 15 punti, nel triennio o facendo riferimento alle ultime tre valutazioni disponibili, come da tabella sottostante:

valutazione *performance*	punteggio annuale
90 – 100	5
80 – 89	3
70 – 79	2
60 – 69	1

b) Il servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, anche a tempo determinato, va valutato con punti 4,5 per ogni dodici mesi di servizio prestato nella categoria/area immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione fino ad un massimo di punti 45; i rapporti di lavoro a tempo parziali sono equiparati a quelli a tempo pieno;

2. TITOLO DI STUDIO: Max. punti 20

a) Per posti dell'area dei Funzionari:

- punti 4 per diploma d'istruzione secondaria di secondo grado;
- punti 12 per il titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno;
- punti 4 per ulteriore titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno (max un titolo valutabile);

b) Per posti dell'area degli Istruttori:

- punti 12 per il titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno;
- punti 8 per ulteriore titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno (max un titolo valutabile);

c) Per posti dell'area degli Operatori Esperti:

- punti 8 titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno;
- punti 12 per ulteriore titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno (max un titolo valutabile);

3. COMPETENZE PROFESSIONALI: Max. punti 20

- Punti 1 per ogni corso di aggiornamento e di formazione fino ad un massimo di 4 punti;
- Punti 1 per incarichi presso altri Enti per dodici mesi fino ad un massimo di 4 punti;
- Punti 2 per ogni idoneità in concorso pubblico fino ad un massimo di 4 punti;
- Punti 10 per specifica responsabilità per almeno dodici mesi;
- Punti 6 per Abilitazione Albo o Ordine Professionale.

Art. 5 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

La Commissione esaminatrice è composta dal Responsabile del Settore nel quale si trova il posto da coprire, con funzioni di Presidente, e da due componenti scelti tra il personale dell'Ente, inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ovvero nell'Area professionale almeno pari o assimilabile a quella del posto messo a selezione.

Scaduto il termine previsto nell'avviso di selezione, la predetta commissione procede a verificare la veridicità e la correttezza dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione e 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 complessivamente disponibili.

Le graduatorie avranno validità per l'annualità in corso e saranno utilizzate nella misura e nei limiti di progressione verticale previste nel Piano del Fabbisogno di Personale.

È consentito l'utilizzo della medesima graduatoria, attingendo all'elenco degli eventuali idonei collocati nelle posizioni successive, nel rigoroso ordine di classificazione, solo in caso di formale rinuncia all'assunzione nella nuova categoria da parte del dipendente meglio classificato o in caso di cessazione del dipendente sopravvenuta entro il termine di mesi 6 dal primo giorno di servizio nella nuova area.

I soggetti destinatari della procedura di progressione verticale sono, previo consenso, esonerati dallo svolgimento del periodo di prova, in conformità a quanto previsto dal vigente CCNL.

Art. 6 – 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 definitiva.

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. 7 – Norma di rinvio

Il presente regolamento sostituisce qualsiasi altra norma regolamentare incompatibile con le nuove disposizioni. Restano salvi, fino alla loro scadenza, gli effetti dei provvedimenti assunti in esecuzione di precedenti normative in materia.

Per quanto non espressamente disciplinato dal 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.

Art. 8 – Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore ad avvenuta esecutività della delibera di approvazione dello stesso.