



COMUNE DI VAGLIA
Città Metropolitana di Firenze

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI

APPROVATO CON DELIBERA G.C.N.120 DEL 03.11.2022

INDICE

Art. 1 - Oggetto

Art. 2 – Caratteristiche delle procedure di progressione verticale

Art. 3 – Requisiti per la partecipazione

Art. 4 – Bandi di selezione

Art. 5 – Procedura comparativa

Art. 6 – Concorso interamente riservato (art. 22, comma 15, del decreto legislativo n. 75/2017)

Art. 7 – Commissione esaminatrice

Art. 8 – Formazione della graduatoria finale

Art. 9 – Revoca della selezione

Art. 10 – Entrata in vigore

Art. 1 – OGGETTO

Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure comparative per la progressione tra le categorie, c.d., “progressioni verticali”, del sistema di classificazione di cui al C.C.N.L. Enti Locali del 31.03.1999, così come modificato dall’articolo 12 del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, in applicazione dell’articolo 3 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, con legge 6 agosto 2021, n. 113, sostitutivo dell’art. 52, comma 1-*bis*, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

La progressione tra le categorie consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo del Comune di Vaglia, che prevede il passaggio da una categoria alla categoria immediatamente superiore e si attua attraverso procedure selettive di tipo comparativo.

Art. 2 – CARATTERISTICHE DELLE PROCEDURE DI PROGRESIONE VERTICALE

È facoltà del Comune di Vaglia, determinate in sede di programmazione triennale del fabbisogno del personale e nei limiti della capacità assunzionale vigente, attivare le procedure selettive per le progressioni verticali, come di seguito indicate:

1. Procedure selettive di tipo comparativo, di cui all’articolo 3 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinate all’accesso dall’esterno, per la progressione tra le categorie riservate al personale di ruolo. Le progressioni verticali avvengono tramite procedura comparativa del personale di ruolo basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull’assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area dall’esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti;
2. Concorsi riservati per il triennio 2020-2022 (fino al 31/12/2022), ai sensi dell’articolo 22, comma 15, del decreto legislativo n. 75/2017. Le progressioni avvengono, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, mediante procedure selettive riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria. In ogni caso, l’attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni di cui all’articolo 52, comma 1-*bis*, del decreto legislativo n. 165.2001. I concorsi riservati prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. Costituiscono titoli rilevanti ai fini dell’attribuzione dei posti riservati per l’accesso all’area superiore: la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l’attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l’eventuale superamento di precedenti procedure selettive.

Art. 3 – REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE

Le procedure per la progressione verticale sono interamente riservate al personale interno entro i termini, le condizioni e le modalità stabiliti dalla legge, nonché entro i vincoli, all’uopo fissati, da quest’ultima.

Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale assunto dall’Ente locale (specificare) a tempo indeterminato, destinatario dei C.C.N.L. Funzioni Locali, escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o di prestazione di opera di diversa natura e comunque costituito a titolo precario o occasionale o con qualsiasi altra modalità.

Le procedure sono rivolte ai dipendenti appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo e al posto oggetto di selezione, con un’anzianità minima di 36 mesi nella categoria immediatamente inferiore, che non abbiano riportato provvedimenti disciplinari nell’ultimo biennio dal

termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione e siano in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno, secondo lo schema che segue: I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno sono i seguenti:

1. categoria "B": licenza di scuola media inferiore e qualifiche professionali, se richieste;
2. categoria "C": diploma di scuola secondaria superiore;
3. categoria "D": diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) ed eventuale abilitazione professionale, qualora richiesta.

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 2° livello e/o la relativa abilitazione professionale.

Ulteriore requisito di ammissione alla procedura comparativa è l'assenza in capo al/alla dipendente di provvedimenti disciplinari. In applicazione del principio di gradualità non sono rilevanti al fine della sussistenza del presente requisito di accesso, le sanzioni disciplinari comminate di minore gravità, quali il rimprovero verbale e scritto (c.d. censura). Conformemente a quanto dispone l'art. 7, ultimo comma, dello Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/1970) il limite di operatività del predetto requisito è biennale

Art. 4 – BANDI DI SELEZIONE

I bandi di selezione, predisposti dal Settore Risorse – Ufficio Trattamento giuridico ed economico del personale sentito il Responsabile del settore interessato all'assunzione, sono pubblicati per la durata di almeno quindici giorni all'Albo Pretorio e sono trasmessi a tutti i dipendenti nonché alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. in vigore e alla R.S.U

L'eventuale atto di riapertura dei termini, adeguatamente motivato, viene adottato dopo la scadenza del bando originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande. Il provvedimento va pubblicato con le stesse modalità del bando precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.

Art. 5 – PROCEDURA COMPARATIVA

5.1. Elementi di valutazione

Costituiscono elementi di valutazione:

1. performance positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio;
2. 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;
3. il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione;

Punteggi

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:

Valutazione positiva della performance conseguita dal candidato negli ultimi tre anni, con un punteggio non inferiore a 6/10, fino ad un massimo di punti 28,50, così ripartiti per ciascun anno:

<u>Valutazione performance</u>	<u>Punteggio</u>
10	9,50
9,99-9	6,50
8,99-8	3,50
7,99-6	2

5.2 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 63,50, come di seguito indicato:

c.1) titoli di servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, eccedenti il periodo minimo richiesto per l'ammissione: punti 1,75 per ogni anno di servizio, fino ad un massimo punti 17,50, prestati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione. 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;

c.2) l'attività di formazione attinenti 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 ad un massimo di punti 6:

- durata da 20 a 39 ore, punti 0,75;
- durata da 40 a 59 ore, punti 1,50;
- durata oltre 59 ore, punti 3;

II) Ulteriori corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti, validamente conclusi in base agli atti di regolazione del singolo intervento formativo, svolti nell'ultimo quinquennio, con attribuzione dei seguenti punteggi, fino ad un massimo di punti 2:

- durata da 8 a 16 ore, punti 0,20;
- durata da 17 a 30 ore, punti 0,30;
- durata oltre 30 ore, punti 0,50;

c.3) pubblicazioni inerenti, docenze attinenti alla qualifica professionale/profilo: punti 1 per ogni titolo posseduto, fino ad un massimo di punti **7**;

c.4) superamento di concorsi a tempo indeterminato, anche presso altri enti di cui all'art.1, comma 2, del decreto legislativo n.165.2001, per la categoria superiore ed oggetto della selezione: 0,50 punti per ciascuna idoneità, fino ad un massimo di 4 punti;

c.5) competenze professionali maturate attraverso attività lavorative in ambiti/settori di intervento attinenti: punti 5 per ogni anno, fino ad un massimo di punti **15**;

c.6) massimo **15** punti per titoli di studio attinenti, così suddivisi:

per posti di categoria "D":

punti 7 per voto pari a 110/110 e lode conseguito nel titolo utile per l'ammissione;

punti 6 per voto da 105 a 110/110 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;

punti 5 per voto da 100 a 104/110 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;

punti 4 per voto fino a 99/110 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;

punto 1 per diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario o per laurea magistrale (LM);

punti 1,5 per dottorato di ricerca (DR), punti 1 per ogni seconda laurea, Master di 2° livello (DM 270/2004),

punti 0,75 per ogni Diploma di specializzazione (DS), Master universitario di 1° livello (DM 270/2004), fino ad un massimo di 4 punti;

massimo punti 3 per abilitazioni e/o qualificazioni all'esercizio professionale attinenti (1,50 per ogni titolo posseduto);

per posti di categoria "C":

punti 7 per voto pari a 100/100 (ovvero 60/60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;

punti 6 per voto da 90 a 99 (o da 54 a 59 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;

punti 4 per voto da 80 a 89 (o da 48 a 53 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;

punti 3 per voto fino a 79/100 (vecchio fino a 47 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;

punti 3 per diploma universitario (DU) o laurea triennale (L);

punti 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);

punti 1,5 per dottorato di ricerca (DR), punti 1 per ogni seconda laurea, Master di 2° livello (DM 270/2004),

punti 0,75 per ogni Diploma di specializzazione (DS), Master universitario di 1° livello (DM 270/2004), abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente, fino ad un massimo di punti 4;

per posti di categoria “B” (sia passaggio a “B1” che passaggio a “B3”):

punti 7 per voto pari a 100/100 (ovvero 60/60) conseguito nel titolo ulteriore per l’ammissione; punti 6 per voto da 90 a 99 (o da 54 a 59 su 60) conseguito nel titolo ulteriore per l’ammissione; punti 4 per voto da 80 a 89 (o da 48 a 53 su 60) conseguito nel titolo ulteriore per l’ammissione; punti 3 per voto fino a 79/100 (vecchio fino a 47 su 60) conseguito nel titolo utile per l’ammissione;

punti 3 per diploma universitario (DU) o laurea triennale (L);

punti 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);

5.3 numero e tipologia di incarichi attinenti formalmente attribuiti, non valutati nelle tipologie precedenti: fino ad un massimo di punti **4**, ponderati sulla base della tipologia e complessità degli incarichi medesimi.

Art. 6 – CONCORSO INTERAMENTE RISERVATO (art. 22, comma 15, del decreto legislativo n. 75/2017)

Elementi di valutazione, prove selettive e punteggi

Per la partecipazione alle selezioni interne per il passaggio alla categoria superiore i dipendenti in servizio appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo e al posto oggetto di selezione dovranno possedere i medesimi requisiti richiesti per l’accesso dall’esterno, secondo lo schema che segue:

I titoli di studio e professionali per l’accesso dall’esterno sono i seguenti:

categoria “B”: licenza di scuola media inferiore e qualifiche professionali, se richieste;

- categoria “C”: diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado.
- categoria “D”: Laurea triennale (L), Diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, Laurea specialistica (LS) o Laurea magistrale (LM) ed eventuale abilitazione professionale, qualora richiesta.

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 2° livello e/o la relativa abilitazione professionale.

6. 1. Elementi di valutazione

Ai sensi dell’articolo all’art. 22, comma 15, del decreto legislativo n. 75/2017 e ss.mm.ii., costituiscono elementi di valutazione:

1. i titoli di servizio: saranno valutati i titoli di servizio prestati alle dipendenze delle PP.AA. di cui all’art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165.2001;
2. il curriculum professionale: formeranno oggetto di valutazione i titoli di studio e aggiornamento, pubblicazioni, abilitazioni e titoli perfezionamento;
3. la valutazione positiva della performance conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio;
4. l’eventuale superamento di precedenti procedure selettive, anche per posti messi a concorso da altri Enti, per lo stesso profilo professionale.

6.2. Prove selettive

1. Nelle selezioni interne sono effettuate prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti distinte, per categoria, come segue:

- Categoria "B" (sia passaggio a "B1" che passaggio a "B3"):

- a) prova pratica (svolgimento di una prova pratica, anche mediante test o quiz a risposta multipla e/o libera, o sperimentazione lavorativa i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire, tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi);
- b) colloquio per i profili specialistici che richiedono l'accertamento della idoneità professionale;

- Categoria "C":

a) prova teorico-pratica (svolgimento di una prova teorico-pratica attitudinale, anche mediante test o quiz a risposta multipla e/o libera, o sperimentazione lavorativa i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi);

b) colloquio (il cui contenuto sarà determinato con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativo);

- Categoria "D":

1. prova teorico-pratica (svolgimento di un elaborato e/o stesura di un provvedimento amministrativo; test o quiz a risposta multipla e/o libera; analisi e/o soluzione di un caso; elaborazione di un programma o di un progetto; elaborati tecnici; illustrazione di procedimenti organizzativi e gestionali; altre prove di analogo contenuto inerenti alla categoria e il profilo professionale del posto messo a selezione);

2. colloquio (il cui contenuto sarà determinato con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire tenuto conto della categoria e del relativo profilo professionale).

6.3. Punteggi

Il bando di concorso dovrà prevedere, per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla categoria superiore, l'attribuzione dei seguenti punteggi relativi:

a) ai titoli: massimo 40 punti;

b) alla prova pratica (per il passaggio alla categoria "B") o prova teorico-pratica (per il passaggio alla categoria "C" o "D"): massimo 30 punti;

c) al colloquio: massimo 30 punti.

Il colloquio è richiesto per il passaggio alla categoria "B" solo per i profili specialistici che richiedono l'accertamento dell'idoneità professionale. Per il passaggio alla categoria "D" tende ad accertare le capacità professionali nonché le potenzialità nell'esercizio delle attività di organizzazione, analisi, controllo e direzione dei servizi complessi.

Le prove di cui alle lettere b) e c) s'intendono superate solo se il candidato ottenga un punteggio pari o superiore a 21 punti su 30 in ciascuna prova.

L'ammissione al colloquio avviene solo in caso di superamento della prova pratica/teorico-pratica.

Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi di cui alle precedenti lettere. A parità di punteggio è preferito il candidato più giovane d'età.

6.4. Punteggio titoli

Il punteggio riservato ai titoli è di massimo 40 punti così suddiviso:

1. massimo punti **15** per titoli di servizio: si attribuiranno punti 2 per ogni anno di servizio prestato alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n.

165.2001 (i titoli di servizio valutabili saranno esclusivamente quelli riguardanti i periodi di servizio eccedenti quello minimo richiesto per l'ammissione alla selezione).

Si attribuiranno punti 1,5 per ogni anno di servizio fino ad un massimo di **15** punti. 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;

2. massimo punti **25** per curriculum professionale; in particolare saranno valutati:

b. 1) titoli di studio (massimo **8** punti):

per posti di categoria "D":

punti 8 per voto di laurea 110/110 con lode,

punti 7 per voto di laurea da 105 a 110,
punti 5 per voto di laurea da 100 a 104,
punti 3 per voto di laurea fino a 99;

per posti di categoria "C":

punti 8 per voto di diploma 100/100 (ovvero 60/60),
punti 7 per voto di diploma da 90 a 99 (54-59 su 60),
punti 5 per voto di diploma da 80 a 89 (48-53 su 60),
punti 3 per voto di diploma fino a 79/100 (vecchio diploma fino a 47 su 60);

per posti di categoria "B":

punti 8 per diploma di scuola media inferiore con votazione ottimo (9-10/10),
punti 7 per diploma di scuola media inferiore con votazione distinto (8/10),
punti 5 per diploma di scuola media inferiore con votazione buono (7/10),
punti 3 per diploma di scuola media inferiore con votazione sufficiente (da 6/10);

b.2) aggiornamento (massimo punti **3**): corsi di formazione /aggiornamento professionale (punti 0,50 per ogni corso di formazione/aggiornamento attinente alla qualifica professionale della durata di almeno un giorno con rilascio attestato da parte di Ente riconosciuto);

b.3) pubblicazioni, abilitazioni professionali e titoli di perfezionamento (massimo punti **2**): le pubblicazioni sono valutate se vertono su argomenti aventi attinenza con il profilo professionale; i titoli di perfezionamento solo se conseguiti presso enti statali, regionali o legalmente riconosciuti;

b.4) media della valutazione della performance conseguita dal candidato negli ultimi tre anni di servizio (massimo punti **12**):

Media della valutazione performance	Punteggio per anno
10	4
9,99-9	2
8,99-8	1
7,99-6	1

b.5) superamento di precedenti procedure selettive anche per posti messi a concorso da altri enti di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 per lo stesso profilo professionale (massimo punti **1**).

Art. 7 – COMMISSIONE ESAMINATRICE

La commissione esaminatrice è composta da tre membri ed è nominata con atto del Responsabile del Settore Risorse. È prevista la presenza di un segretario verbalizzante.

Art. 8 – FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA FINALE

La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il candidato con maggiore anzianità di servizio, e a parità di anzianità di servizio il più giovane di età anagrafica.

Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie.

La graduatoria e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del Responsabile del Settore Risorse e vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.

La graduatoria avrà efficacia limitata ai posti oggetto della procedura.

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. 9 – REVOCA DELLA SELEZIONE

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, poiché si tratta di una modifica del piano triennale del fabbisogno di personale.

Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

Art. 10 – ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento entra in vigore ad avvenuta esecutività della delibera di Giunta che lo approva

L'entrata in vigore del presente regolamento comporta la modifica di eventuali disposizioni interne e regolamentari in contrasto con lo stesso e dallo stesso superate. Successive disposizioni di legge con esso incompatibili ne modificano automaticamente le disposizioni in contrasto. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio al vigente regolamento per la disciplina dei concorsi per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dell'Ente in quanto applicabili e compatibili con le procedure di progressione verticali.