



CITTA di MAGENTA

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA
DELLE PROGRESSIONI VERTICALI
TRA LE CATEGORIE**

**(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)**

** Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 215 del 28.12.2022*

*** Modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 01.03.2023*

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 Magenta, 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 ed inquadrati nella categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo oggetto di selezione almeno tre anni. A tal fine verranno valutati sia i periodi di servizio prestati a tempo determinato nella categoria sottostante sia i periodi di servizio prestati (anche a tempo indeterminato) presso altri enti locali nella categoria sottostante. A tal fine verranno valutati anche periodi di servizio non continuativi.

I partecipanti non devono avere riportato provvedimenti disciplinari nei due anni anteriori al termine di scadenza per la presentazione della domanda.

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 verranno specificamente individuati dal singolo avviso di selezione per ciascun profilo oggetto di procedura comparativa.

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.

Possono partecipare alle procedure per la progressione verticale i dipendenti che abbiano conseguito una valutazione positiva negli ultimi tre anni di servizio.

Art. 3 – Avviso di selezione

Gli avvisi di selezione, approvati con determinazione del dirigente Staff Istituzionale e Organizzazione sono pubblicati per la durata di almeno quindici giorni sul sito istituzionale e sulla intranet dell'Ente 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. 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, fino al raggiungimento di un totale massimo possibile di **punti 100**:

- 1) **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 **punti 20**, operando una media aritmetica dei punteggi attribuiti (arrotondamento all'unità superiore od inferiore se maggiore o pari /minore di 0,5) nell'arco del triennio secondo la seguente tabella:

Valutazione	Punteggio
100	20
96-99	16
91-95	12
86-90	8
80-85	4
70-79	0

- 2) **il possesso di 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 numero è attribuito un punteggio come da elenco sottostante, per un totale massimo complessivo di 50 punti:

per posti di categoria "D" – massimo punti 10:

- punti 1 per ogni seconda laurea o Master di 2° livello (DM 270/2004), fino a un massimo di 2 punti;
- punti 2 per ogni Master universitario di 1° livello (DM 270/2004), fino ad un massimo di 4 punti;
- punti 2 per ogni abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione, fino ad un massimo di 4 punti;

per posti di categoria "C" – massimo punti 10:

- punti 2 per laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato;
- 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 2 per ogni abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione, fino ad un massimo di 4 punti;

- a) servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, anche a tempo determinato, eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione. 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 con le seguenti modalità:

per servizio prestato in profilo **attinente** 1,5 punti per ogni anno di servizio fino a un massimo di 15 punti;

per servizio prestato in profilo **non attinente** 0,75 punti per ogni anno di servizio fino a un massimo di 15 punti;

- b) corsi di formazione/aggiornamento professionale, validamente conclusi con certificato di formazione del singolo intervento formativo con attribuzione di 1,5 punti per corso, fino ad un massimo di punti 15;
- c) 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: 5 punti per ciascuna idoneità, fino ad un massimo di 10 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 30 punti:

Componente gruppi di lavoro/progetto (punti 2 per ogni gruppo di lavoro/progetto)	Max 6
Membro di commissione di concorso/gara (punti 2 per ogni concorso/gara)	Max 6
Responsabile procedimento	Max 8
Art. 84 C.C.N.L. 2019-2021 / Ex art. 70 <i>quinquies</i> C.C.N.L. 2016-2018 / Ex Art. 17 C.C.N.L. 1998-1999 – Art. 97 C.C.N.L. 2019-2021 / ex articolo 56 <i>sexies</i> (parametrato all'importo massimo consentito)	Max 10

Art 5 – Commissione esaminatrice

La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente formazione della graduatoria di merito, è effettuata da un'apposita Commissione esaminatrice nominata dal dirigente Staff Istituzionale e Organizzazione nel rispetto delle condizioni di incompatibilità previste dalla normativa vigente.

La Commissione è composta dal dirigente del Settore nel quale si trova il posto da ricoprire, che la presiede, e da 2 dipendenti dell'Amministrazione, professionalmente inquadrati nella stessa categoria o in categorie superiori a quella del posto messo a selezione, selezionati dal presidente in base al curriculum vitae.

Nel caso in cui il dirigente Staff Istituzionale e Organizzazione rivesta anche la figura di dirigente del Settore interessato, si individuerà la figura di altro dirigente quale componente della commissione giudicatrice.

Le funzioni di segretario verbalizzante sono svolte da un dipendente comunale di categoria non inferiore alla C all'uopo nominato dal presidente della Commissione.

Art. 6 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

La Commissione esaminatrice procederà alla valutazione dei titoli in base alla documentazione inserita nei fascicoli personali dei dipendenti e alle ulteriori certificazioni eventualmente allegate dai candidati alla domanda di partecipazione alla selezione comparativa indetta.

Esaurita la fase di valutazione dei soggetti ammessi alla procedura, la 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.

I soggetti destinatari della procedura di progressione verticale sono, previo consenso, esonerati dallo svolgimento del periodo di prova, in conformità a quanto previsto dall'art. 20, comma 2, secondo periodo, del C.C.N.L. 21/05/2018 Funzioni Locali.

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 approvato in via sperimentale ed è applicato alle procedure di progressione verticale avviate nell'anno 2022.

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.