



UNIONE
ROMAGNA
FORLIVESE
UNIONE MONTANA

REGOLAMENTO

PER LE PROGRESSIONI VERTICALI TRA LE AREE DELL'UNIONE ROMAGNA FORLIVESE E COMUNI ADERENTI

ART. 1 - FONTI NORMATIVE ED OGGETTO DEL REGOLAMENTO

1. Le **progressioni tra le aree riservate al personale dipendente (c.d. “progressioni verticali”)** rappresentano un percorso di sviluppo professionale riservato ai dipendenti a tempo indeterminato del Comune e vengono effettuate con procedure valutative/comparative secondo le modalità stabilite nel presente Regolamento, nel rispetto delle disposizioni di cui all’art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001 (come modificato dall’art.3 del D.L. 80/2021) e dei vigenti CCNL.

2. Il presente regolamento disciplina le modalità di indizione e di svolgimento delle seguenti procedure di “progressioni verticali” tra le aree:

a) **“Progressioni verticali ordinarie” - ex art. 15 del CCNL FL 16.11.22 e art 52 comma 1 bis D.lgs 165/2001**, che si caratterizzano per:

- **finanziamento degli oneri attraverso le capacità assunzionali** di cui all’art. 33 del d.l. 34/2019;
- **effettuazione** previa comunicazione ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001.

b) **“Progressioni verticali straordinarie in deroga” ex art. 13, co. 6, 7 e 8 del CCNL FL 16.11.2022 e art 52 comma 1 bis D.lgs 165/2001**, che si caratterizzano per:

- **finanziamento degli oneri potendo utilizzare lo 0,55% del monte salari 2018 (tetto massimo)** ed anche con risorse aggiuntive tratte dalle capacità assunzionali.
- **possibilità di essere indette fino al 31.12.2025** (data entro cui devono comunque concludersi).

3. Il presente autonomo regolamento, è attinente al **Regolamento comunale sull’organizzazione degli uffici**

4. I criteri relativi alle progressioni verticali straordinarie di cui al precedente comma 2/b sono stati oggetto di comunicazione preventiva e successivo confronto con i soggetti sindacali.

Art. 2 – PRINCIPI GENERALI

1. Le progressioni verticali rispondono alla **finalità** di conciliare le esigenze organizzative dell’ente con lo sviluppo professionale dei dipendenti, valorizzando il personale in servizio, in ragione dell’esperienza e della professionalità maturate, effettivamente utilizzabili dall’organizzazione comunale.

2. Le progressioni verticali sono una **procedura di accesso al pubblico impiego** e sono pertanto regolate, in quanto applicabili, dai principi e dalle norme contenute nelle leggi e nei CCNL, vigenti nella medesima materia.

3. Il Comune può stabilire il ricorso alle “progressioni verticali” - nel limite della quota massima dei posti disponibili e, comunque, non oltre il 50% rispetto al totale dei posti con nuove assunzioni dall’esterno - nell’ambito della **programmazione triennale del**

fabbisogno del personale, potendo individuare i posti (con specificazione dell'area professionale e profilo) che vanno ricoperti con tali selezioni interne, da svolgere come disciplinato dal presente Regolamento Comunale.

4. Le selezioni per le progressioni verticali e la formazione delle relative graduatorie si svolgono ordinariamente attraverso la valutazione dei titoli indicati nelle domande presentate, nonché attraverso l'attribuzione di un punteggio attribuito a seguito di colloquio e/o prova pratica attinente al profilo professionale oggetto di selezione. Si rimanda alla Tabella 1 allegata.

Art 3 - FASI E PROCEDURE - PER TUTTE LE PROGRESSIONI VERTICALI

1. INDIZIONE SELEZIONE CON AVVISO - Una volta approvata la programmazione di cui al precedente art.2 co.3, la selezione per la **“progressione verticale”** viene indetta **tramite approvazione di apposito Avviso** pubblicato sul sito internet istituzionale e all'albo pretorio per almeno 15 giorni e diffuso a tutti i dipendenti. La pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.

2. Il predetto Avviso indica, facendo richiamo alle vigenti norme di legge e di CCNL oltre che al presente Regolamento:

- la tipologia di progressione verticale, tra quelle previste al precedente art.1 co.2.
- i requisiti di partecipazione;
- i criteri per la formazione della graduatoria di merito;
- le modalità ed i tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti.

3. DOMANDA DI PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE - Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza secondo le modalità previste nell'Avviso. L'istanza deve contenere la puntuale indicazione dei requisiti ed eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura, seguendo lo schema-tipo allegato all'Avviso.

4. COMMISSIONE VALUTATRICE - La Commissione valutatrice è composta da tre membri come segue:

- il Segretario Comunale o vice-segretario, che funge da Presidente.
- Il Responsabile EQ indicato dalla conferenza dei Resp.PO/EQ.
- un ulteriore componente interno o esterno.

Uno dei membri della Commissione svolgerà le funzioni di verbalizzante

5. La commissione all'inizio dei lavori fissa eventuali criteri di dettaglio per l'assegnazione dei punteggi. L'attività di valutazione si svolge come specificato al successivo art.4.

6. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.

Art. 4 - REQUISITI E TITOLI DI STUDIO PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

1. Per le “progressioni verticali ordinarie” (art. 1 co. 2/a), possono partecipare i dipendenti in possesso di tutti i seguenti REQUISITI:

- a) **assunti a tempo indeterminato in servizio presso l’Ente** al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda.
- b) inquadrati nell’area immediatamente inferiore dell’ambito professionale indicato nell’apposito avviso per un periodo di almeno 3 anni al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda, tenendosi conto anche del periodo maturato nell’ente di provenienza nel caso in cui l’assunzione sia avvenuta tramite mobilità tra enti;
- c) in **possesso del titolo di studio previsto per l’accesso dall’esterno**;
- d) che abbiano ricevuto una **valutazione positiva della performance in ciascuno dei tre anni precedenti** a quello nel quale si svolge la procedura **o nelle ultime tre valutazioni disponibili** in ordine cronologico qualora vi siano compresi periodi nei quali non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza del servizio (deve trattarsi di una assenza non volontaria, causata da malattia o infortunio, ecc)
- e) **non destinatari di provvedimenti disciplinari nel biennio precedente** la scadenza del termine per la presentazione della domanda. Tale requisito deve essere mantenuto alla data di approvazione degli esiti della selezione comparativa”.

2. Ferma restando la facoltà di richiedere, per particolari profili e in relazione al carattere tecnico-professionale delle competenze necessarie, il possesso di titoli ulteriore rispetto a quelli sotto elencati, i titoli di studio per la partecipazione alla procedura di cui al seguente paragrafo sono i seguenti:

- Per il passaggio all’area degli operatori esperti (ex B): assolvimento dell’obbligo scolastico;
- Per il passaggio all’area degli istruttori (C): diploma di scuola secondaria di secondo grado;
- Per il passaggio all’area dei funzionari e della elevata qualificazione (ex D): diploma di laurea triennale o magistrale

3. Per le “progressioni verticali straordinarie” in deroga (art. 1 co. 2/b), i requisiti che devono possedere i dipendenti per poter partecipare sono i medesimi elencati al precedente comma 1, ad esclusione del requisito di cui alla lettera C (titolo di studio) che viene disciplinato con riferimento ai **requisiti di “corrispondenza” contenuti nella tabella C allegata al CCNL del 16.11.2022** e di seguito riportati:

Da Area degli operatori ad Area degli operatori esperti (ex B)	Assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza nell'area degli operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione
Da Area degli operatori esperti a Area degli istruttori (ex C)	<p>a. Diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza nell'area degli operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di qualificazione</p> <p>b. Assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza nell'area degli operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di qualificazione</p>
Da Area degli istruttori all'area dei funzionari ed EQ (ex D)	<p>a. Laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza nell'area degli istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di qualificazione</p> <p>b. Diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di qualificazione</p>

Art. 4 - VALUTAZIONI CANDIDATURE e APPROVAZIONE GRADUATORIA

1. La valutazione delle candidature e l'attribuzione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente formazione della graduatoria finale di merito, viene effettuata dalla Commissione indicata al precedente art. 3 co.4.

2. La Commissione per l'attribuzione del punteggio a ciascun candidato utilizza i **criteri/parametri indicati all'Allegato 1 del presente Regolamento** e, in caso di necessità, si attiene al rispetto della massima coerenza e funzionalità tra quanto dichiarato dal dipendente e il posto che si intende coprire attraverso la progressione verticale.

3. La Commissione - **per la valutazione dei titoli di studio, nei casi di indizione di "progressioni verticali straordinarie"** - integra la predetta Tabella-Allegato 1 con la Tabella-Allegato C del CCNL 16.11.2022, come precisato al precedente art. 4 co.3.

4. Per ciascuna procedura indetta, la graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato. A parità, costituisce titolo di preferenza la maggiore anzianità di servizio. Ad ulteriore parità la minore età anagrafica.

5. La procedura comparativa descritta al presente articolo avrà **esito positivo solo in caso di valutazione minima pari a 60 punti su 100.**

6. La graduatoria è utilizzata solamente nel limite dei posti per i quali la procedura è indetta e non possono essere utilizzate per ulteriori e successive progressioni verticali tra le aree.

7. Il passaggio all'area superiore non comporta alcuna novazione del rapporto di lavoro e di conseguenza al lavoratore interessato dovrà riconoscersi la trasposizione nonché il godimento degli istituti che hanno avuto maturazione prima della progressione e non siano stati fruiti. 5. I vincitori della selezione sono esonerati dalla effettuazione del periodo di prova e ad essi si applicano le previsioni dettate dai commi 2 e 3 dell'articolo 15 del CCNL 16.11.2022.

Art. 5 - DISPOSIZIONI FINALI

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso in cui viene pubblicata la deliberazione di Giunta Comunale che lo approva.

2. L'entrata in vigore del presente regolamento comporta la cessazione della vigenza di eventuali disposizioni regolamentari comunali in contrasto con lo stesso o dallo stesso superate.

3. Successive disposizioni di legge o interpretazioni consolidate di ARAN e/o giurisprudenza, che contrastano e rendono superate determinate disposizioni del presente Regolamento, si attuano direttamente, ove necessario, nelle more di apportare le necessarie modifiche al regolamento, previo confronto sindacale.

4. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme, anche regolamentari, in materia di procedimento amministrativo e procedure concorsuali vigenti, queste ultime in quanto compatibili.

Allegato 1 - Criteri di valutazione per le selezioni di “progressione verticale” tra le aree

PER PROGRESSIONI VERTICALI ORDINARIE:

La comparazione è effettuata sulla base di punti 100 complessivi in base ai seguenti criteri, previsti dall'art. 15 del CCNL : superamento con almeno 60

<p><i>a. la valutazione positiva della performance conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio</i></p> <p><u>Max punti 25</u></p>	<p>Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio):</p> <ul style="list-style-type: none">- dal 60 al 70% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 10 punti- dal 71 al 80% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 15 punti- dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 20 punti- dal 91 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 25 punti
<p><i>b. il possesso di titoli ulteriori rispetto a quelli necessari per l'accesso dall'esterno al profilo e al posto oggetto di selezione</i></p> <p><u>Max punti 20</u></p>	<ul style="list-style-type: none">● Progressione dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori (ex cat. C)<ul style="list-style-type: none">- Secondo diploma di scuola secondaria di secondo grado: 5 punti- Diploma di Laurea Triennale: 10 punti- Diploma di Laurea specialistica /Vecchio Ordinamento /Magistrale: 18 punti- Master o dottorati di ricerca di durata di almeno 6 mesi con superamento della prova finale (max 4 punti): 2 punti cadauno ● Progressione dall'Area degli Istruttori all'Area dei funzionari ed E.Q. (ex cat. D)<ul style="list-style-type: none">- Diploma di Laurea Triennale: 10 punti (in caso di seconda laurea)- Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/ Magistrale (in caso di seconda laurea): 18 punti- Master o dottorati di ricerca di durata di almeno 6 mesi con

	<p>superamento della prova finale (max 4 punti): 2 punti cadauno</p>
<p><i>d. il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo e al posto oggetto di selezione risultanti dal curriculum</i></p> <p><u>Max punti 5</u></p>	<p>Si fa riferimento agli incarichi formalizzati e svolti, per almeno 6 mesi consecutivi, presso l'amministrazione e in posizioni aderenti al profilo da ricoprire, quali a titolo esemplificativo: incarico di P.O/EQ., attribuzione di mansioni superiori (2,5 punti per incarico)</p>
<p><i>c. valutazione competenze professionali acquisite</i></p> <p><u>Max punti 50</u></p>	<p>La valutazione delle competenze professionali acquisite verrà effettuata dall'apposita Commissione giudicatrice tramite colloquio e/o prova pratica, valutando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le competenze professionali e di ruolo tramite colloquio tecnico e/o prova pratica (max 45 punti); - il curriculum del candidato (max 5 punti).

PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA

<p><i>a. Esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche a tempo determinato</i></p> <p><u>Max punti 20</u></p>	<p>Viene previsto un punteggio pari a 2 per ogni anno di permanenza del dipendente nella stessa Area e/o nella corrispondente categoria giuridica del precedente sistema di qualificazione.</p> <p>L'esperienza considerata sarà esclusivamente quella <u>ulteriore</u> a quella prescritta dalla tabella C allegata al CCNL 2019-2022 per accedere alla progressione.</p> <p>Il punteggio viene riparametrato nel caso di servizi di durata inferiore ad un anno.</p> <p>Non verranno considerati periodi inferiori a un mese.</p>
<p><i>b. Titoli di studio</i></p> <p><u>Max punti 10</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Progressione dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori (ex cat. C) <ul style="list-style-type: none"> - Secondo diploma di scuola secondaria di secondo grado: 3 punti - Diploma di Laurea Triennale: 5 punti - Diploma di Laurea specialistica /Vecchio Ordinamento /Magistrale: 8 punti - Master o dottorati di ricerca di durata di almeno 6 mesi con superamento della prova finale (max 4 punti): 2 punti cadauno ● Progressione dall'Area degli Istruttori all'Area dei funzionari ed E.Q. (ex cat. D) <ul style="list-style-type: none"> - Diploma di Laurea Triennale: 5 punti (in caso di seconda laurea) - Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/ Magistrale (in caso di seconda laurea): 8 punti - Master o dottorati di ricerca di durata di almeno 6 mesi con superamento della prova finale (max 4 punti): 2 punti cadauno
<p><i>c. la valutazione positiva della performance conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio</i></p> <p><u>Max punti 20</u></p>	<p>Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio):</p> <ul style="list-style-type: none"> - dal 60 al 70% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 5 punti - dal 71 al 80% del punteggio massimo ottenibile in

	<p>ambito performance: 10 punti</p> <ul style="list-style-type: none">- dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 15 punti- dal 91 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 20 punti
<p><i>d. Competenze professionali acquisite</i></p> <p><u>Max punti 50</u></p>	<p>La valutazione delle competenze professionali acquisite verrà effettuata dall'apposita Commissione giudicatrice, valutando:</p> <ul style="list-style-type: none">- le competenze professionali e di ruolo tramite colloquio tecnico e/o prova pratica (max 45 punti);- il curriculum del candidato (max 5 punti).