



COMUNE
di
CAPANNORI



ALLEGATO 1.5 B

Al Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi
approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 288 del 30/12/2010 e s.m.i.

COMUNE DI CAPANNORI

REGOLAMENTO PROGRESSIONI

VERTICALI "SPECIALI"

**in attuazione dell'art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. n.
165/2001 s.m.i., ultimo periodo,**

Art.1- Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i., ultimo periodo, le procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le aree, di cui all'art.12 del CCNL relativo al personale dipendente non dirigente del comparto funzioni locali sottoscritto in data 16 novembre 2022.

2. La progressione tra le aree, consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo dell'amministrazione, che prevede il passaggio, da un'area, all'area immediatamente superiore, e si attua attraverso procedure selettive di tipo comparativo.

3. In attuazione del citato art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i., ultimo periodo, si distinguono dalle procedure di progressione verticale "ordinarie", le procedure "speciali" (parere AranCFL209) oggetto del presente regolamento. Le procedure "speciali" trovano apposita normazione all'art. 13 commi 6,7,8 del predetto CCNL e consentono in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il 31 dicembre 2025, la previsione di procedure valutative, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno, per i dipendenti in possesso dei requisiti indicati nella tabella di corrispondenza di cui alla "*Tabella C*" del citato CCNL comparto funzioni locali.

Art. 2 - Requisiti di partecipazione

1. Sono ammessi alle procedure selettive "speciali" i dipendenti di ruolo del Comune di Capannori in possesso dei requisiti di seguito elencati, oltre a quelli indicati nella Tabella di corrispondenza di cui al successivo comma 2 del presente articolo:

- a) inquadramento nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione per progressione verticale;
- b) assenza, nei due anni antecedenti alla data di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, di provvedimenti disciplinari con l'applicazione di sanzioni superiori alla

multa fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;

c) valutazione positiva della performance in ciascuno dei tre anni di servizio precedenti a quello di svolgimento della procedura di selezione conseguita nell'area immediatamente inferiore, superiore o pari a quella oggetto della selezione per progressione verticale secondo il vigente sistema di valutazione e misurazione della performance.

Le valutazioni ottenute presso altre amministrazioni nell'arco temporale rilevante ai fini della valutazione positiva della performance sono riparametrate, se espresse in scala differente, secondo le modalità di attribuzione dei punteggi previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso il Comune di Capannori.

2. In aggiunta al possesso dei requisiti di cui al precedente comma 1, il dipendente di ruolo deve essere in possesso anche dei requisiti di cui alla "Tabella C" di corrispondenza allegata al CCNL comparto funzioni locali sottoscritto in data 16 novembre 2022, riportata di seguito:

Tabella C
Tabella di corrispondenza

Progressione tra Aree	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;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; 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;
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; 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.

3. L'accesso del dipendente alla procedura di progressione verticale è

consentito in caso di identità del profilo tra quello posseduto almeno nel triennio rilevante come punteggio lett. a) e quello oggetto della progressione verticale. Tale requisito è comunque integrato se il dipendente al momento della scadenza dell'avviso per la progressione verticale si trovi, alternativamente, in una di queste due condizioni:

- a) possieda il profilo oggetto di progressione verticale, corroborato da una relazione del dirigente del settore di appartenenza che attesti lo svolgimento almeno triennale delle mansioni afferenti al profilo oggetto di progressione;
- b) abbia in corso il procedimento di modifica del profilo professionale verso quello oggetto di progressione, a condizione che il procedimento termini positivamente prima della conclusione del procedimenti di progressione verticale, e in presenza di una relazione del dirigente del settore di appartenenza che attesti lo svolgimento almeno triennale delle mansioni afferenti al profilo oggetto di progressione.

4. I dipendenti del Comune di Capannori che, alla data di indizione della procedura di progressione verticale si trovino in posizione di comando/distacco presso altra amministrazione, o in posizione di aspettativa per l'assunzione di incarichi presso altre amministrazioni, fatti salvi gli incarichi dirigenziali a tempo determinato, possono presentare istanza di partecipazione alla procedura.

5. Tutti i requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal dipendente alla data di conclusione del termine per la presentazione dell'istanza di partecipazione alla selezione e debbono permanere fino al momento della stipulazione del contratto individuale di lavoro nella nuova area, in favore del/i vincitore/i della selezione.

Art. 3 - Bandi di selezione

1. I bandi di selezione, predisposti dal Settore competente in materia di personale, sono pubblicati per 20 (venti) giorni sulla intranet e sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione amministrazione trasparente, sottosezione bandi di concorso;

2. I bandi indicano le modalità ed i tempi di presentazione delle domande di

partecipazione alla selezione da parte dei dipendenti e possono dettagliare i criteri di comparazione, anche in relazione alla congruità dei requisiti rispetto al profilo professionale, ed individuano i contenuti e le modalità di svolgimento del colloquio da parte della Commissione;

3. E' fatta salva la possibilità del Comune di adottare un provvedimento motivato di riapertura dei termini per la presentazione delle domande successivamente alla scadenza di quello previsto dal bando originario. Il provvedimento di riapertura dei termini deve essere pubblicato con le stesse modalità del bando precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con la possibilità per i partecipanti alla selezione di integrare i documenti già presentati.

Art. 4 - Elementi di valutazione della procedura comparativa

1. Costituiscono elementi di comparazione da specificare nel bando di selezione di cui all'art. 3 in funzione del posto da ricoprire:

- a) la valutazione positiva della performance conseguita dal candidato negli ultimi tre anni in servizio nell'area immediatamente inferiore, superiore o pari a quella oggetto della selezione per progressione verticale o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- b) i provvedimenti disciplinari nei due anni antecedenti alla data di scadenza del termine di presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, con l'applicazione di sanzioni non oltre la multa fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- c) il possesso di titoli e titoli di studio ulteriori rispetto al titolo utilizzato per l'accesso alla selezione, secondo la Tabella di corrispondenza di cui all'art.2 del presente regolamento;
- d) il numero e la tipologia degli incarichi rivestiti e delle esperienze professionali maturate, attinenti al profilo oggetto di selezione;
- e) la valutazione delle competenze professionali da parte della Commissione esaminatrice di cui all'art. 6.

Art. 5 - Punteggi

1. Il bando di selezione di cui all'art. 3 deve prevedere l'attribuzione dei seguenti punteggi, fino ad un massimo di punti 100, come di seguito indicato:

a) **valutazione positiva della performance** conseguita dal candidato negli ultimi tre anni, con un punteggio non inferiore a 75/100, considerato il punteggio numerico conseguito indipendentemente dalla fascia di merito corrispondente, fino ad un massimo di punti 39,00 così ripartiti per ciascun anno:

Valutazione performance	Punteggio
100 - 95	13
94,99 - 90	11
89,99 - 86	10
85,99 - 75	5
< 75	0

b) **provvedimenti disciplinari** nei due anni antecedenti alla data di scadenza del termine di presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, con l'applicazione di sanzioni non oltre quella indicata dall'art. 58, comma 1, lettera c), del vigente CCNL (multa fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione):

- nessuna sanzione: 0 punti;
- rimprovero verbale: - 2 punti;
- rimprovero scritto: - 4 punti;
- multa: -6 punti

c) **il possesso di titoli e/o di titoli di studio ulteriori rispetto al titolo utilizzato per l'accesso alla procedura valutativa secondo la Tabella di corrispondenza di cui all'art.2 del presente regolamento,** per un punteggio massimo di punti, 20,00 come di seguito indicato:

Titolo di studio	Punteggio
Diploma di scuola superiore	2
Laurea triennale	4
Laurea V.O., specialistica (assorbe la laurea triennale) o magistrale	5

Dottorato di ricerca	4
Master I livello	2,5
Master di II livello	3
Crediti formativi universitari	2 (0,1 per ogni credito)

d) **il numero e la tipologia degli incarichi** rivestiti negli ultimi cinque anni, fino ad un massimo di 6,00 punti.

d. 1) incarichi di specifica responsabilità formalmente attribuiti ai sensi dell'art. 84 del CCNL comparto funzioni locali punti 0,5 per ogni anno, fino ad un massimo di punti 2,5;

d. 2) superamento di concorsi a tempo indeterminato e/o a tempo determinato, anche presso altri enti, per la stessa categoria oggetto della selezione o per altra categoria superiore: 0,50 punti per ciascuna idoneità purché relativa a graduatorie in corso di validità al momento della scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione, fino ad un massimo di 2,5 punti;

d. 3) mansioni superiori esercitate previo provvedimento di attribuzione: punti 0,25 per ogni anno di attribuzione, fino ad un massimo di 1 punto.

I punti sopra indicati sono riproporzionati su base mensile, considerando periodi superiori a 15 giorni.

e) **la valutazione delle competenze professionali.**

e. 1) Per competenze professionali si intende il patrimonio di conoscenze tecniche e capacità gestionali e relazionali attinenti a ciascuna area e profilo professionale, valutate attraverso un colloquio da parte di una commissione esaminatrice (come da parere ARAN, prot. 4510/2023). Il colloquio verte sulle competenze professionali acquisite attraverso l'esperienza e il curriculum vitae, con riguardo anche a quella maturata all'interno del Comune di Capannori. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 33 punti. In caso di punteggio inferiore a 21 punti, il candidato è ritenuto non idoneo alla progressione verticale;

e. 2) Esperienza maturata come dipendente nella pubblica amministrazione nella misura di 0,5 punti per anno, per un massimo di 2 punti, maturati oltre gli anni di servizio necessari come requisito di accesso.

Art. 6 - Riproporzione del punteggio

I punteggi attribuiti su base annuale vengono riproporzionati sui mesi effettivi, considerando mese pieno quello nel quale il dipendente ha maturato il titolo per almeno 16 giorni.

Art. 7 - Commissione esaminatrice

1. La Commissione esaminatrice è composta da tre membri di cui uno con funzioni di Presidente, oltre al segretario verbalizzante. I membri sono così scelti: per le progressioni verticali, da istruttore a funzionario, dal segretario generale e da almeno un dirigente, mentre per le progressioni verticali da operatore esperto a istruttore, dal segretario generale e da altri due membri.
2. La Commissione è nominata dal dirigente del Settore competente in materia di Personale tra i dipendenti del Comune o tra esperti esterni.
3. La Commissione effettua la valutazione delle candidature, la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato e la conseguente composizione della graduatoria di merito.

Art. 8 - Formazione della graduatoria finale

1. La graduatoria finale di merito è formata dalla Commissione secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato. In caso di parità di punteggio prevale il candidato con la maggiore esperienza professionale come anzianità di servizio come dipendente. La graduatoria finale di merito formata dalla Commissione è trasmessa all'ufficio personale. La graduatoria è utilizzabile solo per i posti previsti nell'avviso e può essere scorsa nel caso in cui i vincitori rinuncino o comunque cessino il rapporto di lavoro con il comune nei successivi 6 mesi dalla presa di servizio.
2. La graduatoria è approvata con determinazione del dirigente del Settore competente in materia di Personale che provvede, con la medesima, alla nomina del/dei vincitore/i della selezione.

3. Con i vincitori è sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nell'area immediatamente superiore, 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 CCNL del comparto Funzioni locali vigente.

Art. 9 - Revoca della selezione

L'Amministrazione si riserva, a suo insindacabile giudizio, di non dar corso alla procedura avviata per sopravvenute esigenze di bilancio o di disposizioni legislative di contenimento della spesa pubblica, intervenute o che interverranno anche nel tempo successivo all'approvazione della graduatoria. La revoca deve essere comunicata ai partecipanti alla selezione nelle stesse forme previste per la pubblicazione del bando.

Art. 10 - Rinvio

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento è fatto rinvio alle norme in materia di procedure concorsuali contenute nel vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.