



AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE NAPOLI 2

(Arzano, Bacoli, Barano d'Ischia, Calvizzano, Casamicciola Terme, Casandrino, Casavatore, Forio, Frattamaggiore, Giugliano in Campania, Grumo Nevano, Ischia, Lacco Ameno, Marano di Napoli, Melito di Napoli, Monte di Procida, Mugnano di Napoli, Pozzuoli, Procida, Qualiano, Quarto, Sant'Antimo, Serrara Fontana, Villaricca)

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI

(art. 3 del D.L. 9 Giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge
6 Agosto 2021, n. 113)

INDICE

Art. 1 - Finalità e ambito di applicazione

Art. 2 - Requisiti di partecipazione

Art. 3 – Procedura comparativa Elementi di valutazione e punteggi

Art. 4 – Avviso di selezione

Art. 5 - Commissione esaminatrice

Art. 6- Procedimento valutativo e nomina dei vincitori

Art. 7 - Entrata in vigore

Art. 1

Finalità e ambito di applicazione

La progressione fra diverse categorie costituisce, a tutti gli effetti, acquisizione di una nuova e immediatamente superiore posizione giuridica nell'ambito dell'ordinamento professionale cui si riferisce, di un diverso *status* giuridico; con l'applicazione di detto istituto viene modificato il contenuto dell'obbligazione contrattuale, che costituisce l'oggetto della prestazione (cd. fenomeno di '*novazione oggettiva*' del rapporto di lavoro).

Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le categorie del sistema di classificazione di cui al vigente C.C.N.L. del comparto Funzioni locali (cd. progressioni verticali), riservate al solo personale di ruolo dell'Ente d'Ambito, in applicazione del Decreto legge n. 80/2021, convertito, con modificazioni, in Legge n. 113/2021, e segnatamente in virtù di quanto dispone l'art. 3, comma 1, che ha innovato l'art. 52, comma 1 *bis*, del D.Lgs. n. 165/2001.

In virtù di quanto dispone la normativa citata, le progressioni fra qualifiche diverse, negli Enti Locali, avvengono tramite procedure comparative, basate su specifici ed oggettivi elementi di valutazione.

Nel presente regolamento sono dettagliati i requisiti di ammissione alle procedure comparative, il sistema di valutazione ed il procedimento di esperimento valutativo. Le procedure in argomento sono finalizzate a valorizzare professionalmente le risorse umane dell'Ente, già formate e funzionalmente adeguate a ricoprire un ruolo superiore, in coerenza con la previsione del fabbisogno triennale di personale, in cui mutano le responsabilità, le relazioni, la complessità e il contenuto delle prestazioni. Il numero di posti per le procedure selettive riservate non può superare il tetto percentuale indicato dalle norme nel tempo vigenti.

Art. 2

Requisiti di partecipazione

Nel presente articolo sono individuate le condizioni di partecipazione alla comparazione valutativa.

Possono partecipare alle progressioni verticali di cui al D.L. 80/2021, per il passaggio alla categoria immediatamente superiore, i dipendenti in servizio di ruolo assunti dall'ente d'Ambito, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato al momento dell'indizione della procedura comparativa, destinatari dei C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali ed appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione.

Il/la dipendente che partecipa alle procedure comparative verticali indette dall'Ente d'ambito deve possedere, quale requisito essenziale di partecipazione, il titolo di studio e professionale utile per l'accesso dall'esterno, salvo quanto previsto dal C.C.N.L. Enti Locali del 16 novembre 2022, ovvero:

- per la categoria B) diploma di scuola secondaria di primo grado ed eventuali qualifiche professionali, nonché possesso di determinate abilitazioni e patenti, se richieste, ovvero assolvimento dell'obbligo scolastico ed almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di valutazione, opportunamente valutabile;
- per la categoria C) il diploma di istruzione secondaria di secondo grado, conseguito con corso di durata quinquennale, ovvero assolvimento dell'obbligo scolastico ed almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di valutazione, opportunamente valutabile;
- per la categoria D) la laurea triennale o diploma di laurea del previgente

ordinamento universitario, o laurea specialistica o a ciclo unico nuovo ordinamento ed eventuale abilitazione professionale, se richiesta, attinente al Servizio/Settore per cui è indetta la selezione comparativa, ovvero 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 valutazione, opportunamente valutabile.

Posto che un significativo bagaglio esperienziale rappresenta il fondamento stesso dello sviluppo professionale che l'Amministrazione intende realizzare e che, nel contempo, deve essere valorizzata l'esperienza professionale maturata nell'ambito del servizio reso presso l'Ente d'Ambito, ai fini dell'accesso alla procedura comparativa il/la dipendente deve aver maturato un'anzianità di servizio alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 e s.m.i., in categorie inferiori a quelle richieste, come requisito di accesso alle procedure selettive in oggetto, di minimo 3 anni. Il requisito dell'anzianità di servizio deve essere maturato alla data di pubblicazione dell'avviso.

Ulteriore requisito di ammissione alla procedura comparativa è l'assenza in capo al/alla dipendente di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni; inoltre il/la dipendente non deve trovarsi in una condizione di sospensione dal servizio. 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. 3

Procedura comparativa Elementi di valutazione e punteggi

Le procedure comparative prevedono una valutazione dei titoli di studio e professionali e dei requisiti attitudinali, con utilizzo di una scala centesimale. Costituiscono elementi di valutazione:

- performance positiva conseguita dal dipendente negli ultimi 3 anni di servizio;
- possesso di titoli, competenze professionali e titoli ulteriori, rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione;
- il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione;
- anzianità di servizio presso la P.A. eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione e in funzione del criterio di omogeneità rispetto al profilo professionale messo a bando;

I 100 (cento) punti della scala di valore sono così suddivisi:

MEDIA DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE MAX PUNTI; Valutazione media positiva della performance del dipendente max punti 40

Il parametro è ripartito secondo i punteggi attribuiti nel triennio precedente all'anno di selezione, o, laddove negli ultimi tre anni vi sia presente annualità non valutata, gli ultimi tre punteggi disponibili in ordine temporale, sulla base di una media delle valutazioni della scala di valori applicata ai fini del regime della performance, con arrotondamento aritmetico e attribuzione di un punteggio massimo di 40 punti come da tabella sottostante per categoria:

CATEGORIA A

Valutazione Performance (Media)		Punteggio
16		40
15		35
14		30
13		25

CATEGORIA B/C

Valutazione Performance (Media)	Punteggio
36	40
35	38
34	36
33	34
32	32
31	30
30	28
29	26

Il punteggio massimo complessivo (60 punti) previsto per la valutazione dei titoli viene ripartito come di seguito indicato:

POSSESSO DI TITOLI, COMPETENZE PROFESSIONALI E TITOLI ULTERIORI, RISPETTO A QUELLI PREVISTI PER L'ACCESSO ALLA CATEGORIA, ATTINENTI AL PROFILO OGGETTO DI SELEZIONE
max 20 punti

Titolo di studio richiesto per l'accesso
max 12 punti

Accesso dalla categoria A alla categoria B

Al titolo di studio richiesto – diploma di scuola secondaria di primo grado (licenza media) è attribuito il punteggio di 12.

Accesso dalla categoria B alla categoria C

Al titolo di studio richiesto - diploma di scuola secondaria - sono attribuiti i seguenti punteggi:

punti 2	se conseguito con votazione da 60 a 80 (ovvero da 36 a 40 su 60)
punti 4	se conseguito con votazione da 81 a 85 (ovvero da 41 a 45 su 60)
punti 6	se conseguito con votazione da 86 a 89 (ovvero da 46 a 49 su 60)
punti 8	se conseguito con votazione da 90 a 93 (ovvero da 50 a 53 su 60)
punti 10	se conseguito con votazione da 94 a 97 (ovvero da 54 a 57 su 60)
punti 11	se conseguito con votazione da 98/99 (ovvero da 58 a 59 su 60)
punti 12	se conseguito con votazione 100/100 o 100 con lode (ovvero 60/60)

Accesso dalla categoria C alla categoria D

Al titolo di studio richiesto – laurea triennale, o laurea specialistica, o diploma di laurea – sono attribuiti i seguenti punteggi:

Laurea triennale

punti 2	se conseguita con votazione da 66 a 80
punti 3	se conseguita con votazione da 81 a 90
punti 4	se conseguita con votazione da 91 a 100
punti 5	se conseguita con votazione da 101 a 110
punti 6	se conseguita con votazione 110 e lode

Diploma di Laurea vecchio ordinamento/Laurea specialistica magistrale

punti 8	se conseguito con votazione da 66 a 80
punti 9	se conseguito con votazione da 81 a 90
punti 10	se conseguito con votazione da 91 a 100
punti 11	se conseguito con votazione da 101 a 110
punti 12	se conseguito con votazione 110 e lode

Tra i titoli posseduti sarà attribuito il punteggio riferito solo a quello superiore, senza possibilità di cumulo tra gli stessi.

Possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso alla categoria dall'esterno
max punti 8

Il parametro valorizza il possesso di titoli di studio riconosciuti dall'ordinamento superiori a quello richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria oggetto di procedura verticale (come ad esempio il diploma di scuola secondaria di II° grado, il diploma di laurea triennale o ancora magistrale, di master di primo o secondo livello, di scuole di specializzazione riconosciute, di dottorati di ricerca), con attribuzione di un punteggio massimo di 8 punti come da tabella sottostante:

Titoli di studio (ulteriore o superiore a quello del requisito base)	Punteggio max 8 punti
Diploma di scuola secondaria di II° grado	1
Diploma di laurea triennale	2
Laurea magistrale o specialistica	3
Laurea vecchio ordinamento (4/5 anni o più)	3
Master e/o dottorato	2

Il titolo di studio deve essere attinente alla professionalità richiesta dal posto oggetto di selezione.

IL NUMERO E LA TIPOLOGIA DI INCARICHI RIVESTITI, ATTINENTI AL PROFILO OGGETTO DI SELEZIONE

max 20 punti

Possesso di titoli professionali:

max punti 8

così distribuiti:

Certificazione lingua inglese e/o ECDL e/o altre certificazioni attinenti il profilo da ricoprire	1
Idoneità in precedenti procedure concorsuali o progressioni verticali	2
Abilitazioni all'esercizio professionale	5

I titoli professionali devono essere attinenti alle competenze richieste dal posto oggetto di selezione.

Attività di formazione attinenti il profilo professionale oggetto di selezione

max 4 punti

Attività di formazione concluse con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento delle professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite ai sensi del CCNL del comparto Funzioni Locali vigente, svolte nell'ultimo triennio, con attribuzione dei seguenti punteggi:

Valutazione Percorsi di formazione	Punteggio
Da 20 a 39 ore	1
Da 40 a 59 ore	2
Da 60 a 79 ore	3
Da 80 ore e oltre	4

Quanto ai corsi di formazione/aggiornamento saranno valutati solo quelli espletati negli ultimi 5 anni precedenti l'avviso di selezione.

Possesso di competenze professionali:

max 6 punti

Il parametro valorizza l'esercizio di attività particolari, di ruoli specifici e di esperienze peculiari, attinenti ed estremamente utili per ricoprire il posto messo a selezione (ad es. Rup, esercizio mansioni superiori ex art. 52 D.lgs n. 165/01 e smi, particolari responsabilità ex art. 70 *quinquies* CCNL /ex art. 17), negli ultimi cinque anni di servizio precedenti all'anno di selezione.

L'incarico di responsabilità ricoperto dal/la dipendente deve essere stato formalmente conferito con provvedimento scritto direttamente o mediante selezione interna.

Sono assegnati 1 punto per ciascun anno o frazione di anno e fino ad un massimo di cinque anni.

I RUP devono essere incarichi regolarmente svolti o regolarmente in corso di esecuzione.

Corsi effettuati anche presso altre amministrazioni **max 2 punti**

Corsi effettuati e riconosciuti anche da altre P.A., agenzie formative, istituti di formazione pubblici e privati e pubblicazioni attinenti il profilo professionale da ricoprire: punti 0.5 per ogni titolo posseduto fino ad un massimo di 2 punti.

ANZIANITÀ **max 20 punti**

Anzianità di servizio presso la P.A. **max 15 punti**

Servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, co. 2 del D.Lgs n.165/2001, eccedenti il periodo minimo richiesto per l'ammissione: punti 1,50 per ogni anno di servizio, fino ad un massimo di punti 15, prestati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione. Sono valutabili le frazioni di anno in ragione mensile, considerandocome mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni o frazioni superiori a 15 giorni;

Anzianità di servizio profilo omogeneo **max 5 punti**

All'anzianità di servizio necessaria per l'accesso verrà attribuito un punteggio pari ad un max di punti 5 in funzione del criterio di omogeneità rispetto al profilo professionale messo a bando (es: amministrativo/tecnico/contabile/vigilanza).

fino a 5 anni	5
fino a 4 anni	4
fino a 3 anni	3
fino a 2 anni	2
fino a 1 anno	1

Art. 4

Avviso di selezione

La selezione è indetta con determinazione del Direttore Generale, dopo l'approvazione del piano triennale del fabbisogno occupazionale.

Nell'avviso devono essere indicati i seguenti elementi essenziali:

- il posto da ricoprire ed i requisiti, che i concorrenti devono possedere;
- il contenuto ed il termine per la presentazione della domanda;
- i criteri di valutazione.

Gli avvisi di selezione sono pubblicati per la durata di almeno 10 (dieci) giorni nel sito internet istituzionale dell'Ente.

Le assunzioni sono in ogni caso, espressamente, subordinate al rispetto della normativa in materia di assunzioni di personale nel tempo vigente.

L'eventuale atto di riapertura dei termini viene adottato dopo la scadenza dell'avviso originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande e deve essere motivato.

Il provvedimento di riapertura dei termini va pubblicato con le stesse modalità dell'avviso precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.

Art.5

Commissione esaminatrice

Per ogni procedura comparativa è nominata la Commissione esaminatrice con provvedimento del Direttore Generale. La Commissione di concorso è composta dal Direttore Generale, che la presiede e funge da verbalizzante, da due dirigenti o da due funzionari dell'Ente o in servizio nei comuni consorziati.

Art. 6

Procedimento valutativo e nomina vincitori

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 nella domanda di partecipazione alla selezione comparativa indetta. La Commissione attribuirà al/ai candidati la votazione complessiva, risultante dalla somma dei punteggi assegnati per i titoli di studio, per i titoli professionali e per gli altri titoli valutabili.

L'approvazione dell'esito della procedura comparativa e la nomina dei vincitori saranno oggetto di determinazione del Dirigente del Servizio Risorse Umane, il quale provvederà a porre in essere tutti gli atti inerenti e conseguenti.

A parità di punteggio si applicano i seguenti criteri di preferenza:

- in caso di parità di punteggio prevale il partecipante alla selezione con maggiore anzianità di servizio;
- in caso di ulteriore parità il soggetto più giovane anagraficamente.

La graduatoria non potrà essere utilizzata in momenti successivi, per copertura di posti diversi da quelli messi a concorso nella presente procedura.

Art. 7

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso, in cui diviene esecutiva la deliberazione del CDA, che lo approva. L'entrata in vigore del presente regolamento comporta la abrogazione di eventuali disposizioni interne e regolamentari, in contrasto con lo stesso. Successive disposizioni contrattuali e/o di legge, con esso incompatibili, ne abrogano automaticamente le disposizioni in contrasto. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia alle norme e contratti vigenti. Sul regolamento di che trattasi viene data comunicazione a tutti i dipendenti, nonché alle organizzazioni sindacali firmatarie del vigente CCNL.