



REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA AI SENSI DELL'ART. 13,C.6 DEL C.C.N.L. FUNZIONI LOCALI 2019/2021

Art. 1

Disposizioni generali

1. Il presente regolamento disciplina la procedura in materia di progressioni verticali, ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8 del C.C.N.L. Funzioni Locali 2019/2021 del 16/11/2022, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate dai dipendenti del Comune di Gonzaga, consentendo la progressione, tra le Aree, riservate al personale di ruolo, anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza.
2. Le progressioni verticali di cui al presente regolamento possono essere attivate, secondo quanto previsto dal comma 1 e possono essere finanziate mediante l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 1 comma 612 della L. n. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del citato CCNL.
3. L'effettuazione della procedura per le progressioni verticali nel periodo transitorio previsto dai CCNL vigenti è stabilita dall'Amministrazione Comunale mediante previsione negli strumenti di programmazione del fabbisogno di personale (confluiti nel P.I.A.O.).

Art. 2

Requisiti per la partecipazione.

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni verticali i dipendenti in possesso, per ciascuno dei posti destinati alla progressione tra Aree, dei seguenti requisiti :
 - a) Essere dipendente del Comune di Gonzaga a tempo indeterminato nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione di carriera, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto delle Funzioni locali, indipendentemente dalla posizione economica di partenza. Tale requisito deve sussistere non solo al momento dell'istanza, ma anche alla data di scadenza dell'avviso;
 - b) Avere un'anzianità di servizio nell'Area immediatamente inferiore a quella cui appartiene il posto oggetto della procedura di almeno tre anni (alla data di scadenza della domanda di partecipazione) con contratto di lavoro a tempo indeterminato. In tali annualità il candidato dovrà aver conseguito una valutazione positiva delle performance, intendendo per tale una valutazione superiore a punti 60 su 100 o con riferimento alle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico nel caso non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. In caso di presenza di una valutazione positiva conseguita nel corso di rapporto di lavoro presso altro ente di provenienza, essa dovrà essere parametrata e resa congrua attraverso il confronto, ove possibile, degli indicatori di valutazione di entrambi i sistemi di valutazione.



c) Possedere il titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno per l'Area o in alternativa al requisito del possesso del titolo di studio viene richiesta l'esperienza professionale indicata, per ciascuna Area di inquadramento, nella Tabella C del CCNL Funzioni Locali 2019-2021.

d) Non aver riportato sanzioni disciplinari nei due anni che precedono l'indizione della procedura superiori al rimprovero scritto.

2. Alla procedura valutativa sono ammessi i dipendenti in servizio presso l'Ente in possesso dei requisiti indicati nella tabella C di corrispondenza allegata al CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.

Art. 3

Avviso di selezione.

1. L'Avviso di selezione è adottato dal Segretario Comunale, sulla base delle previsioni del piano triennale del fabbisogno di personale, è pubblicato per 15 giorni consecutivi sull'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito istituzionale (sezione "Bandi di concorso"): di tale avviso ne viene data comunicazione a tutti i dipendenti, anche attraverso la rete interna comunale.

2. L'eventuale atto di riapertura dei termini può essere adottato dopo la scadenza del bando originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande; esso deve essere motivato da ragioni di pubblico interesse. Il provvedimento di riapertura dei termini va pubblicato con le stesse modalità del bando precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.

2. L'avviso dovrà contenere i seguenti elementi:

- a) l'indicazione dell'area professionale e del profilo professionale in base al nuovo sistema di classificazione, del posto che si intende ricoprire nonché le competenze richieste per la copertura del ruolo;
- b) i requisiti per l'accesso prescritti per l'ammissione alla selezione;
- c) il trattamento economico previsto dalla normativa contrattuale vigente;
- d) la data del colloquio;
- e) le modalità da osservare per l'inoltro della domanda di ammissione;
- f) il termine perentorio entro il quale le domande devono pervenire all'Amministrazione

2. L'Ente può revocare in qualsiasi momento la selezione, per sopraggiunti motivi di pubblico interesse, previa informativa sindacale, dandone comunicazione ai partecipanti.

Art. 4

Attività preliminari



1. L'ufficio Personale, scaduto il termine utile per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione, procede alla valutazione delle domande pervenute ai fini della loro ammissibilità e trasmette i risultati dell'istruttoria al Segretario comunale .
2. Il Segretario Comunale adotta il provvedimento di ammissibilità delle domande regolari o di ammissione con riserva nel caso di dubbi circa la regolarità delle medesime e pronuncia l'esclusione di quelle insanabili e irregolari.
3. I candidati che non abbiano ricevuto formale comunicazione di esclusione dalla selezione, devono intendersi ammessi e sono tenuti a presentarsi al colloquio nel giorno e nell'ora stabiliti nell'avviso di selezione o in altro successivo avviso pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

Art. 5

Commissione esaminatrice

1. La Commissione valutatrice è nominata con determinazione del Segretario comunale o in caso di sua assenza dal Responsabile del Settore Affari Generali, anche contestualmente all'indizione della procedura , come previsto dall'art. 3 .
2. La Commissione è composta dal Segretario Comunale ,in funzione di presidente, e da personale esperto con riferimento al ruolo che dovrà essere ricoperto, scelti tra funzionari del Comune o anche appartenenti ad altri Enti Locali. Non possono farne parte coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali; almeno un terzo dei componenti della Commissione, salva motivata impossibilità, è riservato ad uno dei due sessi
3. Le funzioni di segretario della commissione sono svolte da un dipendente dell'ufficio personale o altro dipendente incaricato dal Responsabile dello stesso servizio, con inquadramento non inferiore all'Area Istruttori.

Art. 6

Procedura comparativa

1. La procedura intende valutare per ciascun candidato:
 - a) l'esperienza maturata nell'Area di inquadramento di provenienza, anche a tempo determinato;
 - b) il titolo di studio posseduto;
 - c) le competenze professionali possedute, anche con riferimento alla formazione acquisita nell'ambito lavorativo.
2. A ciascuno di tali elementi di valutazione viene attribuito un peso percentuale, tenuto conto di quanto disposto dall'art. 13 , comma 7 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 del 16/11/2022.
3. Il punteggio massimo complessivo dato dalla somma delle valutazioni di cui ai punti a), b), e c) di cui al comma precedente è pari a 100 punti.



4. I punteggi sono assegnati secondo **la tabella in allegato A)** al presente regolamento.

5. Al termine della procedura di valutazione dei soggetti ammessi alla selezione, la Commissione provvede a redigere 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 presso l'Ente e in caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più giovane di età.

6. La graduatoria finale sarà approvata con determinazione del Segretario Comunale, sulla base del verbale trasmesso dalla Commissione esaminatrice, dopo aver accertato l'insussistenza di cause di illegittimità.

7. La graduatoria è utilizzabile esclusivamente per la copertura del/dei posto/i previsti nel Piano dei fabbisogni del personale nell'annualità di espletamento delle progressioni di carriera.

8. I vincitori saranno inquadrati nell'Area immediatamente superiore con attribuzione del trattamento tabellare iniziale; qualora il trattamento economico in godimento risulti superiore rispetto al trattamento tabellare iniziale acquisito per effetto della progressione, il dipendente conserva a titolo di assegno personale la differenza retributiva, assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno dell'Area.

Art. 7

Norma finale

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia alla vigente disciplina dell'ordinamento degli uffici e servizi e alle norme sul reclutamento del personale di questo ente, in quanto applicabili e compatibili.

2. Il presente regolamento entra in vigore con l'esecutività della deliberazione di Giunta comunale che lo approva



Allegato "A" – CRITERI DI VALUTAZIONE PROGRESSIONI VERTICALI

La valutazione per l'attribuzione della progressione verticale consiste nell'assegnazione di **un numero massimo di 100 PUNTI**, utilizzando i seguenti criteri:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza (fino ad un massimo di 20 PUNTI)

Il punteggio è attribuito in base all'anzianità di servizio presso l'Ente o presso una pubblica amministrazione a tempo indeterminato e determinato, maturata nell'Area professionale immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione e attinente al profilo oggetto di selezione. E' attribuito 1 punto per ciascun anno fino ad un massimo di 20. Si considera anno di servizio il periodo di 12 mesi anche non continuativi; le frazioni di anno saranno calcolate in dodicesimi, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni o frazioni superiori a 15 giorni.

Saranno considerati validi al fine del punteggio tutti i periodi lavorativi, anche non continuativi, maturati in attività rientranti nel profilo richiesto.

b) titoli di studio(fino ad un massimo di 20 PUNTI):

Passaggio dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori

Diploma di scuola secondaria di primo grado	PUNTI 18
Diploma di scuola secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (attinente al profilo oggetto di selezione)	PUNTI 20

Passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari

Diploma di scuola secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (attinente al profilo oggetto di selezione)	PUNTI 16
Laurea breve (triennale) o di primo livello (attinente al profilo oggetto di selezione)	PUNTI 18
Diploma di Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento (attinente al profilo oggetto di selezione)	PUNTI 20



c) competenze professionali acquisite attinenti al profilo oggetto della selezione (fino ad un massimo di 60 PUNTI) così suddivisi:

c.1. valutazione delle competenze tenuto conto della valutazione della performance

si fa riferimento alla media dei punteggi derivanti dalle 3 valutazioni annuali conseguite nel triennio precedente ,in applicazione del sistema di valutazione dell'Ente e si attribuirà il seguente punteggio :

-con valutazione media superiore a 96	PUNTI 20
-con valutazione media da 90 a 95	PUNTI 15
-con valutazione media da 85 a 89	PUNTI 10
- con valutazione media da 70 a 84	PUNTI 5
-con valutazione media inferiore a 69	PUNTI 1

Nei casi in cui non dovesse essere disponibile la valutazione relativa ad uno o più anni del suddetto triennio, potrà farsi riferimento , a ritroso, anche alle valutazioni per le attività prestate in anni precedenti , fino al raggiungimento delle ultime tre valutazioni richieste dalla presente procedura. Per il personale proveniente da altro ente di cui all'art. 2 del D.lgs.n.165/2001 si farà riferimento ai punteggi conseguiti nell'Amministrazione dove il servizio è stato prestato , riparametrati al sistema di valutazione del Comune di Gonzaga

max PUNTI 20

c.2 valutazione delle competenze per effetto di incarichi conferiti con atto formale del Responsabile di Settore o dell'Amministrazione o per effetto di titoli di abilitazione professionale , quali :

-incarichi di specifiche responsabilità attribuite ai sensi dell'art. 70 quinquies del CCNL del 21.5.2018 e dell'art. 84 del CCNI del 16.11.2022	punti 10
-incarichi di responsabilità di procedimento (legge 241/1990) o di rup o di dec	punti 5
-titoli abilitativi	punti 5

(Gli incarichi sono valutati solo per tipologia e non con riferimento al numero degli incarichi medesimi assegnati nel triennio).

max PUNTI 20

c.3 valutazione della competenze professionali acquisite tramite colloquio sulle materie attinenti al profilo oggetto di selezione (sufficiente p.5 -buono p.10 -ottimo p.15- eccellente p.20)

max PUNTI 20

La valutazione finale è data dalla somma dei punteggi conseguiti da ciascun candidato in applicazione dei criteri di cui ai punti a) –b) e c) sopra indicati.