



Città di Trani

**Medaglia d'argento
Provincia di BAT**

**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLE PROCEDURE COMPARATIVE PER LA
PROGRESSIONE TRA LE AREE EX ART.52, COMMA 1BIS D.LEG.VO 165/2001**
(introdotto dall'art. 3 del DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, con legge 6 agosto 2021, n. 113)

Approvato con deliberazione di Giunta del Comune di Trani n. 135 del 16/11/2022 .

Art.1 Oggetto

1. 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 CCNL del comparto Funzioni locali (“progressioni di carriera - verticali”), in applicazione dell’art. 3 del DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, con legge 6 agosto 2021, n. 113, sostitutivo dell’art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.
2. La progressione tra le categorie consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti interni di ruolo dell'amministrazione, che prevede il passaggio da una categoria alla categoria immediatamente superiore e si attua attraverso procedure selettive di tipo comparativo.
3. Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale in servizio al Comune di Trani a tempo indeterminato.
4. La Giunta al fine di valorizzare le professionalità interne, può attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali e fatta salva una quota di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, come determinate nei piani dei fabbisogni di personale, a procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le categorie riservate al personale di ruolo.
5. Le progressioni di carriera di cui al presente regolamento sono finalizzate a dare valore e sviluppo alle professionalità già esistenti nell'ambito dell'assetto dotazionale dell'Ente e consumano spazi assunzionali dell’anno in cui vengono programmate, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia.
6. Il personale riclassificato nella categoria immediatamente superiore, a seguito delle procedure selettive di cui al presente regolamento, non è soggetto al periodo di prova.

Art. 2 Requisiti di partecipazione

Possono partecipare alle procedure di progressione verticale i dipendenti di ruolo nell’Ente per cui viene attuata la procedura, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, destinatari del CCNL del comparto Funzioni locali, appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione, che abbiano maturato un’anzianità minima di 36 mesi continuativi entro il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nella categoria immediatamente inferiore e/o con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato nella categoria immediatamente inferiore o in categoria equivalente in una pubblica amministrazione e siano in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l’accesso dall’esterno;

1. I titoli di studio e professionali per l’accesso dall’esterno, richiesti per la partecipazione alle procedure di progressione verticale, sono i seguenti:

- per la categoria “B”: assolvimento dell’obbligo scolastico del profilo da ricoprire ;
 - per la categoria “C”: diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado (durata quinquennale);
 - per la categoria “D”: diploma universitario (DU), laurea triennale (L), diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) ed eventuale abilitazione professionale, se richiesta.
2. I titoli di studio devono essere attinenti e/o equipollenti al profilo oggetto di procedura comparativa, come specificamente individuati dal singolo avviso di selezione.
3. Per particolari profili, in relazione alla specificità delle mansioni svolte ovvero al carattere tecnico professionale delle competenze necessarie, può essere richiesto il possesso di anzianità di servizio in uno specifico profilo professionale, ovvero esperienza documentata in un determinato servizio, ovvero il possesso di un determinato titolo di studio (per la cat.” C” determinato diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado – per la cat “ D” , determinata laurea specifica di durata quinquennale - diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM)).

Art. 3 Bandi di selezione

1. I bandi di selezione, predisposti dall’Area competente in materia di personale e gestione risorse umane , sono pubblicati per la durata di almeno quindici giorni nell’Albo Pretorio on line e nel sito internet istituzionale dell’Ente nell’area Amministrazione Trasparente nella sezione “Bandi di concorso”. Qualora il termine scada in giorno festivo o non lavorativo per l’Ente, esso s’intende prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
2. L’eventuale atto di riapertura dei termini viene adottato dopo la scadenza del bando originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande e deve essere motivato.
3. 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.

Art. 4 Elementi di valutazione della procedura comparativa

1. In conformità al disposto di cui dell’articolo 52 comma 1-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 come modificato dall’art.3 comma 1 del D.L. 80/2021 convertito in L.113/2021 costituiscono elementi di valutazione:
 - a) la valutazione positiva della performance complessiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio; ove non disponibili per fatto non imputabile al dipendente, vengono prese in considerazione le

ultime tre valutazioni annuali conseguite;

- b) l'assenza di provvedimenti disciplinari, superiori al richiamo verbale;
- c) il possesso di titoli, competenze professionali e titoli di studio ulteriori, rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione;
- d) il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione.

La valutazione consiste nell'assegnazione di nr.100 punti, come meglio specificato dagli artt. 5 e 6 di seguito indicati.

Art. 5 Attribuzione punteggio valutazione positiva della performance individuale

Nella valutazione della performance individuale del candidato, espressa in termini di punteggio medio conseguito nel triennio precedente all'anno di indizione della selezione sono attribuiti massimo **punti 40:**

- valutazione media oltre il 60% e sino al 70% della valutazione massima = punti 10;
- valutazione media oltre il 70% e sino all'80% della valutazione massima = punti 20;
- valutazione media oltre l'80% e sino al 90% della valutazione massima = punti 30 ;
- valutazione media oltre il 90% e sino al 100% della valutazione massima = punti 40 ;

Qualora dalla media delle tre valutazioni del candidato risulti un numero decimale si seguirà il seguente criterio:

- arrotondamento per eccesso: risultato con decimale pari o superiore a 0,5;
- arrotondamento per difetto: risultato con decimale inferiore a 0,5.

Art. 6 Titoli, competenze professionali e titoli di studio ulteriori, rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione

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 **60 punti:**

a) Attribuzione punteggio per titoli di studio e abilitazioni professionali:

- **per posti di categoria "D" – massimo punti 25:**

Diploma di Laurea vecchio ordinamento/Laurea specialistica magistrale

- punti **8** per voto da 105 a 110/110 e lode conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti **5** per voto da 100 a 104/110 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti **3** per voto fino a 99/110 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;

Laurea triennale

- punti **6** per voto da 105 a 110/110 e lode conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti **4** per voto da 100 a 104/110 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti **2** per voto fino a 99/110 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti **2** per ogni seconda laurea (Diploma di Laurea di vecchio ordinamento (DL) Laurea Specialistica LS), Laurea Magistrale (LM) e Laurea Triennale (L) solo se seconda laurea e non propedeutica al conseguimento della laurea principale prevista per l'accesso alla categoria, fino a un massimo di **4** punti;
- punti **1,5** per ogni dottorato di ricerca (DR) fino ad un massimo di **3** punti;
- punti **1.25** per ogni master universitario di 2° livello fino ad un massimo di **2.50** punti;
- punti **1** per ogni Master universitario di 1° livello della durata di almeno 1500 ore con superamento dell'esame finale (DM 270/2004) e Corso di formazione universitario della durata di almeno 1500 ore con superamento dell'esame finale, fino ad un massimo di **3** punti;
- punti **0.75** per ogni Diploma di Specializzazione (DS), corso di specializzazione o corso di perfezionamento post-universitario della durata di almeno 1(uno) anno o corso di alta formazione professionale di II° livello legalmente riconosciuti con superamento dell'esame finale, fino ad un massimo di **1,50** punti;
- punti **0.75** per ogni abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione fino ad un massimo di **1.50** punti;
- punti **0,50** per ogni Certificazione Linguistica e/o Informatica con esame finale ,fino ad un massimo di **1** punto;
- punti **0,25** per ogni Corso di Aggiornamento Professionale e di Formazione attinente alla qualifica professionale del posto da ricoprire con esito/votazione finale ,conseguito nell'ultimo biennio precedente la selezione, ad eccezione di quelli ritenuti obbligatori ed organizzati dal Comune di Trani (prevenzione corruzione, privacy, sicurezza sui luoghi di lavoro) ,fino ad un massimo di **0.50** punti;
- **per posti di categoria "C" – massimo punti 25:**
 - punti **8** per voto pari a 100/100 (ovvero 60/60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
 - punti **6** per voto da 90 a 99 (o da 54 a 59 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
 - punti **4** per voto da 80 a 89 (o da 48 a 53 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
 - punti **2** per voto da 70 a 79/100 (o da 42 a 47 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
 - punti **1,5** per ogni secondo diploma di scuola di secondo grado fino ad un massimo di **3** punti;
 - punti **2** per laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato;
 - punti **3** 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 **1** per ogni Master universitario di 1° della durata di almeno 1500 ore con superamento dell'esame finale (DM 270/2004) e Corso di formazione universitario della durata di almeno 1500 ore con superamento dell'esame finale, fino ad un massimo di **3** punti;

punti **0.75** per ogni Diploma di Specializzazione (DS), per ogni corso di specializzazione o corso di perfezionamento post-universitario o corso di alta formazione professionale di II livello legalmente riconosciuti, inerenti il profilo da ricoprire, della durata di almeno un (1) anno con superamento dell'esame finale. fino ad un massimo di **1.50** punti;

- punti **0.75** per ogni abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione fino ad un massimo di **3** punti;

- punti **0,50** per ogni Certificazione Linguistica e/o Informatica con esame finale, fino ad un massimo di **1** punto;

- punti **0,25** per ogni Corso di Aggiornamento Professionale e di Formazione attinente alla qualifica professionale del posto da ricoprire con esito finale, conseguito nell'ultimo biennio precedente la selezione, ad eccezione di quelli ritenuti obbligatori ed organizzati dal Comune di Trani fino ad un massimo di **0.50** punti;

• **per posti di categoria "B" – massimo punti 25:**

- punti **8** per voto pari a 100/100 (ovvero 60/60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;

- punti **6** per voto da 90 a 99 (o da 54 a 59 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;

- punti **4** per voto da 80 a 89 (o da 48 a 53 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;

- punti **2** per voto da 70 a 79/100 (o da 42 a 47 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;

- punti **1,5** per ogni secondo diploma di scuola di secondo grado fino ad un massimo di **3** punti;

- punti **2** per laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato;

- punti **3** 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 **1** per ogni Master universitario di 1° della durata di almeno 1500 ore con superamento dell'esame finale (DM 270/2004) e Corso di formazione universitario della durata di almeno 1500 ore con superamento dell'esame finale, fino ad un massimo di **3** punti;

- punti **0.75** per ogni Diploma di Specializzazione (DS), per ogni corso di specializzazione o corso di perfezionamento post-universitario o corso di alta formazione professionale di II livello legalmente riconosciuti, inerenti il profilo da ricoprire, della durata di almeno un (1) anno con superamento dell'esame finale. fino ad un massimo di **1.50** punti;

- punti **0.75** per ogni abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione fino ad un massimo di **3** punti;

punti **0,50** per ogni Certificazione Linguistica e/o Informatica con esame finale ,fino ad un massimo di **1** punto;

- punti **0,25** per ogni Corso di Aggiornamento Professionale e di Formazione attinente alla qualifica professionale del posto da ricoprire con esito finale , conseguito nell'ultimo biennio precedente la selezione ad eccezione di quelli ritenuti obbligatori ed organizzati dal Comune di Trani ,fino ad un massimo di **0.50** punti;

b) 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:

punti 2 per ogni anno di servizio prestato nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione ovvero in altra categoria superiore, fino ad un massimo di punti **10**.

Si considera anno di servizio il periodo di 12 mesi anche non continuativi, ovvero derivanti dal cumulo di più periodi;

c) il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione, formalmente attribuiti negli ultimi 3 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 **25 punti**:

- punti **7** per incarico ai sensi dell'Art. 14 C.C.N.L. / Ex Art. 10 per categoria giuridica C (Incarico di posizione organizzativa) , svolto nel triennio precedente la data di avvio procedura; il punteggio è riferito ad una durata minima annuale e potrà essere riconosciuto un punteggio proporzionalmente ridotto nel caso di incarico di più breve durata, purchè non inferiore a 90 giorni ;

- punti **6** per incarico professionale ex art. 53 D. Lgs. n. 165/2001, , svolto nel triennio precedente la data di avvio della procedura; il punteggio è riferito ad una durata minima annuale potrà essere riconosciuto un punteggio proporzionalmente ridotto nel caso di incarico di più breve durata, purchè non inferiore a 90 giorni ;

- punti **5** per incarico ai sensi dell'Art. 70 quinquies C.C.N.L., comma 1, / Ex Art. 17 (specifiche responsabilità), svolto nel triennio precedente la data di avvio della procedura; il punteggio è riferito ad una durata minima annuale potrà essere riconosciuto un punteggio proporzionalmente ridotto nel caso di incarico di più breve durata, purchè non inferiore a 90 giorni ;;

- punti **5** per incarico ai sensi dell'Art. 56 sexies C.C.N.L. / Ex art. 17 (indennità di funzione) svolto nel triennio precedente la data di avvio della procedura; il punteggio è riferito ad una durata minima annuale potrà essere riconosciuto un punteggio proporzionalmente ridotto nel caso di incarico di più breve durata, purchè non inferiore a 90 giorni ;

- Punti **0.25** per ogni incarico di membro di commissione di concorso e/o di docenze, e/o idoneità in concorsi per posti di categoria corrispondente a quello da coprire, attinenti alla qualifica professionale/profilo, fino ad un massimo di punti **2**;

Art.7 Commissione esaminatrice

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione composta da tre membri, di cui uno con funzioni di Presidente e individuato nel Dirigente - Responsabile dell'Area presso il quale è prevista la progressione verticale o da un dipendente di Cat. D, dal predetto nominato.
2. I componenti della commissione, ed il segretario della stessa, sono nominati con determinazione del Dirigente dell'Area servizi risorse umane.
3. I componenti della commissione devono essere individuati tra dipendenti di categoria giuridica almeno pari a quella oggetto dalla procedura.
4. Il segretario della commissione può essere anche un dipendente di categoria inferiore a quella oggetto della procedura ma, comunque, non inferiore alla categoria C.
5. Nel caso fra i dipendenti dell'Ente non vi siano professionalità adeguate a ricoprire il ruolo di componente o segretario della Commissione (anche a causa di eventuali incompatibilità e/o inconferibilità e/o per altre cause), possono essere nominati componenti o segretario della Commissione dipendenti di altre pubbliche amministrazioni, cui può essere riconosciuto, se dovuto in base alla normativa vigente, il relativo compenso.
6. La Commissione esaminatrice, per ogni seduta tenuta, deve redigere apposito verbale debitamente datato, numerato e sottoscritto dal Presidente, dai componenti e dal segretario.
7. Al termine dei lavori, la Commissione esaminatrice deve trasmettere, al Dirigente del servizio risorse umane, tutta la documentazione inerente le attività espletate ai fini della procedura di selezione comparativa.
8. Non possono far parte delle Commissioni esaminatrici i componenti degli organi di direzione politica dell'Ente, coloro che ricoprano cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
9. Non possono altresì far parte delle Commissioni esaminatrici persone che siano tra loro parenti od affini fino al quarto grado o soggetti legati da vincolo di coniugio nonché coloro che, nello stesso grado, siano parenti od affini di alcuno dei concorrenti o legati da vincolo di coniugio ad alcuno dei medesimi, coloro che abbiano liti pendenti e/o rapporti debitori con i concorrenti.
10. La verifica dell'esistenza di eventuali cause di incompatibilità è effettuata all'atto dell'insediamento della Commissione, individuato nella prima seduta, dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati.

Art. 8 Avviso della selezione comparativa

1. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio, relativa alla procedura della selezione comparativa, non espressamente prevista nel presente regolamento, sarà contenuta in specifico avviso di selezione, approvato con determinazione del Dirigente dell'Area servizi risorse umane.
2. L'avviso deve contenere tutte le informazioni utili allo svolgimento delle operazioni di selezione, nonché fornire ai candidati la piena conoscenza della procedura.
3. In particolare, deve indicare:
 - la categoria, il profilo professionale e il trattamento economico annuo lordo dei posti per i quali viene effettuata la selezione, nonché una sintetica descrizione delle principali funzioni connesse alla posizione di lavoro da ricoprire;
 - i requisiti generali e specifici per l'ammissione dei candidati alla procedura selettiva che corrispondono a quelli previsti per l'accesso dall'esterno;
 - il richiamo alle pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, ai sensi dell'art. 27 del D.Lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e dell'art. 57 del D.Lgs n. 165/2001;
 - l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs n. 196/2003 e nel rispetto del Regolamento UE n. 679/2016;
 - il termine e le modalità di presentazione della domanda di ammissione;
 - l'indicazione di tutti i titoli/documenti da presentare per la valutazione finale nonché il punteggio massimo agli stessi attribuibile singolarmente e per categorie di titoli;
 - l'indicazione dei criteri che danno luogo a precedenza a parità di punteggio;
 - le modalità di dichiarazione dei requisiti prescritti nell'avviso stesso e gli eventuali titoli di cui il candidato risulti in possesso e, se necessario, le eventuali modalità di produzione di documenti;
4. All'avviso di selezione deve essere allegato il modello sul quale presentare domanda di partecipazione alla selezione comparativa.
5. Il Dirigente dell'Area servizi risorse umane può riservarsi, per motivate esigenze e con apposita determinazione, di modificare o di prorogare i termini o di revocare l'avviso di selezione.

Art. 9 Ammissione o esclusione dei candidati

1. La verifica del possesso dei requisiti e dell'osservanza delle condizioni prescritte dalla legge, dal regolamento e dall'avviso, da parte dei candidati che hanno presentato domanda, avviene a cura dell'Ufficio Servizio Risorse Umane dell'Ente, mediante esame delle domande pervenute e della relativa

documentazione.

2. Completata l'istruttoria, l'ufficio Personale – servizio risorse umane dell'Ente predispone distinti elenchi dei candidati da ammettere e/o da escludere dalla selezione.

Art. 10 Graduatoria della selezione comparativa

1. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, sommando i punteggi riportati nella valutazione di cui ai precedenti artt. 5 e 6 del presente regolamento.

2. In caso di parità, costituirà titolo di preferenza la maggior anzianità di servizio presso l'Ente per cui viene attuata la procedura e, in subordine, la maggior anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione. In caso di ulteriore parità, costituirà titolo di preferenza la minore età anagrafica.

3. La graduatoria finale di merito è approvata, con determinazione dal Dirigente del servizio risorse umane, entro 30 giorni dall'acquisizione di tutta la documentazione da parte della Commissione esaminatrice di cui ai precedenti artt. 5 e 6.

4. 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. Funzioni Locali.

5. Le graduatorie hanno valore solo per la procedura di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento.

Art. 11 Rinvio

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge, ai regolamenti vigenti, alle disposizioni previste dal C.C.N.L., nonché alle norme in materia di procedure concorsuali contenute nel regolamento vigente dell'amministrazione, in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni verticali-

Art. 12 Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore ad avvenuta esecutività della deliberazione di Giunta che lo approva.