

Disciplina delle progressioni di carriera di cui all'art. 52, comma 1-*bis*, del D. Lgs. n. 165/2001

Art. 1 – Disposizioni generali

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure comparative per le progressioni tra le aree in attuazione dell'art. 52, comma 1-*bis*, del D.Lgs. n. 165/2001 come modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021, riservate al personale in possesso dei requisiti di cui al successivo art. 3, mediante passaggio all'area (ex categoria) immediatamente superiore.

Le Aree sono quelle indicate dal sistema di classificazione di cui al CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.

2. Le progressioni tra le aree di cui al presente atto, di seguito denominate anche "progressioni di carriera", costituiscono una procedura non concorsuale di reclutamento finalizzata alla valorizzazione delle professionalità che si sono sviluppate e consolidate in aree (ex categorie) inferiori all'area di appartenenza del posto cui dare copertura.

Il sistema di progressione verticale si basa su una verifica delle competenze e delle capacità ritenute necessarie per svolgere le attività di una diversa qualifica professionale, corrispondente all'inquadramento nell'Area immediatamente superiore.

3. L'amministrazione comunale, nel rispetto dei presupposti normativi vigenti, determina il ricorso alle progressioni di carriera nell'ambito della propria programmazione secondo quanto disposto nel Piano Triennale del fabbisogno di personale.

Art. 2 – Procedura comparativa

1. Le progressioni di carriera vengono attribuite ai dipendenti meglio classificati in graduatoria agli esiti di una procedura comparativa a cura del Servizio Organizzazione e Gestione Giuridica del personale e attraverso l'opera di una Commissione nominata ai sensi del successivo art. 4, nel rispetto dei requisiti, dei criteri e della procedura definiti dall'art. 52, comma 1-*bis*, del D.Lgs. n. 165/2001 e dal presente regolamento.
2. Il Servizio Organizzazione e Gestione Giuridica del personale dispone, in esecuzione delle previsioni dell'Amministrazione comunale di cui all'art. 1, comma 3, l'emanazione di un avviso di indizione della procedura per l'effettuazione delle progressioni di carriera di cui al presente regolamento, contenente l'indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri e/o parametri di composizione della graduatoria di merito e delle modalità e tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti.
3. L'avviso di indizione della procedura viene pubblicato sulla rete civica alla sezione "Concorsi" per 15 (quindici) giorni consecutivi. Della pubblicazione dell'avviso viene data immediata comunicazione a tutti i dipendenti mediante l'invio di un messaggio all'indirizzo mail "Annunci". La pubblicazione dell'avviso sulla rete civica e la relativa comunicazione via posta su "Annunci" assolvono integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.
4. Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'avviso. L'istanza contiene l'indicazione puntuale dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura.

L'avviso prevede un termine per la presentazione delle istanze da parte del personale di 15 (quindici) giorni dalla sua pubblicazione.

Art. 3 – Requisiti di partecipazione

1. Possono partecipare alla procedura, per beneficiare della progressione di carriera, i dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Cattolica che siano in servizio attivo presso il Comune stesso alla data della pubblicazione dell'avviso. Possono partecipare alla selezione anche i dipendenti del Comune di Cattolica che, alla data sopra indicata, si trovino in posizione di aspettativa, congedo, comando/distacco presso altri enti o che siano ad altro titolo assenti dal servizio secondo disposizioni di legge e contrattuali.
2. Gli ulteriori requisiti necessari per la partecipazione sono i seguenti:
 - a) essere inquadrati nell'area (ex categoria) immediatamente inferiore a quella oggetto della progressione di carriera, secondo il sistema di classificazione del personale di cui al Ccnl 16/11/2022;
 - 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;
 - c) possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno al posto oggetto della progressione di carriera;
 - d) valutazione positiva della performance conseguita nei tre anni immediatamente precedenti a quello in cui si svolge la procedura, oppure 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 assenze del servizio. La valutazione della performance è positiva secondo quanto disposto dal sistema di valutazione della performance e in sede di contrattazione collettiva integrativa. Possono essere considerate anche le valutazioni conseguite nel corso di rapporti di lavoro alle dipendenze di altri enti, previa omogeneizzazione dei diversi sistemi di valutazione.
 - e) Non aver riportato sanzioni disciplinari nei due anni che precedono l'indizione della procedura superiori al rimprovero verbale;
3. I dipendenti provenienti da altra amministrazione a seguito di trasferimento per mobilità, che siano in possesso dei requisiti previsti, possono presentare istanza di partecipazione.
4. Tutti i requisiti devono essere posseduti alla data di presentazione dell'istanza di partecipazione da parte del dipendente e devono permanere fino al momento della proposta di stipulazione del contratto individuale di lavoro nella nuova area (ex categoria), in favore del vincitore della selezione.
5. L'ufficio Gestione Giuridica del personale provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti, onde verificare il possesso dei requisiti richiesti per accedere alla procedura comparativa. Il Dirigente del settore Gestione Giuridica del personale dispone, con propria determinazione, l'ammissione o l'esclusione dei dipendenti che hanno presentato la propria candidatura. Della eventuale esclusione viene data motivazione espressa.

Art. 4 – Commissione esaminatrice

1. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito sono svolte da un'apposita Commissione, nominata dal servizio Gestione giuridica del personale e composta di soli membri interni.
2. La Commissione attribuisce il punteggio a ciascun candidato utilizzando i criteri ed i pesi percentuali stabiliti dalla Tabella "Criteri di valutazione" allegata al presente regolamento. Nel rispetto della disciplina dettata dall'art. 52, comma 1-*bis*, del D.Lgs. n. 165/2001, i criteri utilizzati sono i seguenti:
 - a) valutazione positiva della performance negli ultimi tre anni di servizio: valutazione media dei tre anni;
 - b) titoli di studio ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso dall'esterno;
 - c) titoli professionali ulteriori rispetto a quello eventualmente richiesto per l'accesso dall'esterno: abilitazioni all'esercizio delle professioni regolamentate, pertinenti rispetto al posto da coprire;
 - d) numero e tipologia degli incarichi rivestiti nei cinque anni immediatamente precedenti a quello in cui si svolge la procedura: incarichi di specifiche responsabilità/indennità di funzione, incarichi di responsabile del procedimento rivestiti presso il Comune di Cattolica e pertinenti rispetto al posto da coprire;
 - e) competenze professionali: competenze acquisite attraverso corsi di formazione certificati e con attestazione di superamento con esito positivo di una prova di verifica finale, competenze linguistiche/informatiche certificate, pertinenti rispetto al posto da coprire. Le suddette competenze sono verificate anche tramite colloquio .
3. I criteri di cui alle lettere c) ed e) del comma 2 sono previsti alternativamente.
4. Le competenze professionali di cui alla lettera e) del comma 2 acquisite dai dipendenti durante il servizio presso altri enti possono essere utilmente valutate ai fini della progressione di carriera.
5. Gli esiti del lavoro della Commissione, ivi compresa la graduatoria di merito finale, vengono sintetizzati in un apposito verbale, sottoscritto da tutti i componenti, che viene trasmesso al Servizio Gestione giuridica del personale per essere verificato e approvato con determinazione del responsabile delle Risorse Umane.
6. In caso di pari merito, la priorità in graduatoria viene stabilita dalla Commissione secondo i seguenti criteri di preferenza, da applicare secondo il seguente ordine:
 - a) maggior numero di anni di esperienza maturati nell'area (ex categoria) immediatamente inferiore a quella del posto da coprire;
 - b) minore età anagrafica del dipendente.

Art. 5 – Graduatoria finale

1. La graduatoria finale della procedura viene pubblicata sulla rete civica dell'Ente alla voce "Concorsi" in ordine di merito , e sulla sezione "Amministrazione Trasparente", per 15 giorni.

2. La graduatoria non consente successivi ed ulteriori utilizzi mediante scorrimento dei dipendenti eventualmente classificatisi nelle posizioni di merito successive alla prima, non trattandosi di graduatoria concorsuale.

Art. 6 – Disposizioni finali e di coordinamento

1. Una volta approvata la graduatoria e individuato il dipendente che ha diritto all'inquadramento nell'area (ex categoria) superiore, questi presenta le proprie dimissioni dal posto coperto nell'area di provenienza e l'ufficio Gestione Giudica del personale provvede agli adempimenti correlati all'immissione in ruolo nella nuova posizione. Ricorre l'applicazione delle regole contrattuali collettive pertinenti.
2. L'Ente valuta, per la migliore definizione delle esigenze organizzative degli uffici interessati, l'eventuale rinuncia, anche parziale, al periodo di preavviso previsto in caso di dimissioni del dipendente. Agli stessi fini, vengono anche definiti dall'ufficio Gestione Giudica del personale, secondo una mediazione tra le eventuali opposte esigenze degli uffici interessati, i tempi per la stipula del contratto individuale di lavoro del dipendente nella nuova area (ex categoria) e la sua assegnazione all'ufficio di destinazione.
3. Il dipendente assunto nella nuova area (ex categoria) è di norma soggetto a periodo di prova, salvo che le parti concordino di esonerare il lavoratore dallo stesso secondo le vigenti previsioni contrattuali collettive, con particolare riferimento alla disciplina di cui all'art. 25, comma 2, del Ccnl 16/11/2022.

Art. 7 - Entrata in vigore

1. Il presente atto entra in vigore con l'intervenuta eseguibilità della deliberazione di approvazione del medesimo.

Disciplina delle progressioni di carriera di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001 –

1-bis. *I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore...*

Allegato: TABELLA CRITERI DI VALUTAZIONE

La valutazione consiste nell'assegnazione di n. 100 punti determinati come somma dei tre punteggi parziali di cui ai criteri sotto elencati proporzionati al peso percentuale ad essi attribuito.

CRITERI/PUNTEGGI	Operatore a Operatore Esperto	Operatore Esperto a Istruttore	Istruttore a Funzionario ed E.Q.
Esperienza maturata nell'area di provenienza	70	60	50
Titolo di studio	10	20	25
Competenze professionali	20	20	25
Totale	100	100	100

1) AREA DEGLI OPERATORI A AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

A) Esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche a tempo determinato: entro il limite max 70 punti:

1)Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) **max 35 punti**

2)Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione 3 punti per ogni anno e frazione di anno (rapportata a mese di servizio) anche a tempo determinato, **max 35 punti**

1.Competenze espresse (performance)	Punti
Max 35	
Da 6,0 a 7,0	26
Da 7,1 – 8,0	28
Da 8,1- 9,0	31

Da 9,1 – 10	35
-------------	----

2. Anzianità categoria inferiore Max 35	Punti 3/anno
Anni: (____ *3)= Mesi: (____/12*3)=	Totale: _____

B) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area: entro il limite **max 10 punti.
(vi rientrano i soli titoli di studio - rilasciati da istituzioni riconosciute dal nostro ordinamento)**

TITOLI DI STUDIO	PUNTEGGIO
Diploma di scuola secondaria di primo grado	6
Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale)	8
Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale), Laurea.	10

C) competenze professionali acquisite: entro il limite **max punti 20:**

1) Percorsi formativi : partecipazione a corsi di aggiornamento/formazione specifici certificati, pertinenti con il profilo professionale da ricoprire; **max punti 5**

2) Incarichi rivestiti per almeno 1 anno anche di semplice esecuzione (2 punti/anno o frazione proporzionalmente) nei 5 anni di permanenza nell'Area di provenienza nell'area oggetto di progressione verticale. **max punti 5**

3) Colloquio sulle materie oggetto del posto da ricoprire **max 10 punti**

2) AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI A ISTRUTTORI

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

A) Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato: entro il limite max 60 punti

1) Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) **max 30 punti**

2) Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione 2,5 punti per ogni anno di servizio e frazione di anno **max 30 punti**

1)Competenze espresse (performance) max 30 punti	Punti
Da 6,0 a 7,0	7,5
Da 7,1 – 8,0	15
Da 8,1- 9,0	22,5
Da 9,1 – 10	30

2)Anzianità categoria inferiore Max 30	Punti 2,5/anno
Anni: (____*2,5)=	
Mesi: (____/12*2,5)=	
Totale:_____	

B) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area : entro il limite max 20 punti

(rientrano i soli titoli di studio - rilasciati da istituzioni riconosciute dal nostro ordinamento ed attinenti ciascuna categoria di inquadramento/profilo professionale).

TITOLI DI STUDIO	PUNTEGGIO
Diploma di Laurea triennale	15
Diploma di Laurea specialistica/Vecchio ordinamento/Magistrale	20

C) competenze professionali acquisite: entro il limite max punti 20:

1) percorsi formativi : partecipazione a corsi di aggiornamento /formazione specifici e certificati pertinenti con profilo professionale da ricoprire – **max**

punti 5

2) Incarichi rivestiti per almeno 1 anno (es. specifiche responsabilità) (1 punti / anno o frazione proporzionalmente) – nei 5 anni di permanenza nell'Area di provenienza, nell'area oggetto di progressione verticale **max**

punti 5

3) Colloquio sulle materie oggetto del posto da ricoprire
punti 10

max

3) AREA DEGLI ISTRUTTORI all' AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

A) Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato: entro il limite **max 50 punti**

1) competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media ultimo triennio) **max 25 punti;**

2)Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiori correlata al profilo oggetto di selezione **max 25 punti**

così ripartiti:

1)Competenze espresse (performance)	Punti max 25	2)Anzianità categoria inferiore max 25
Da 6,0 a 7,0	10	- fino a 3 anni: punti 0;
Da 7,1 a 8,0	15	- da 3 anni e un 1 giorno a 5 anni : punti 2;
Da 8,1 a 9,0	20	- da 5 anni e un 1 giorno a 8 anni: punti 5;
Da 9,1 a 10	25	- da 8 anni e un giorno a 10 anni: punti 10;
		- da 10 e un giorno a 15 anni: punti 15;
		- oltre 15 anni punti 25.

B) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'area:

(vi rientrano i soli titoli di studio rilasciati da istituzioni riconosciute dal nostro ordinamento :entro il limite **max 25 punti**).

TITOLO DI STUDIO	PUNTEGGIO
Diploma di Laurea triennale	15
Diploma di Laurea specialistica/Vecchio ordinamento/Magistrale	20
Master (max 1) punteggio da sommare ai precedenti	5

C) competenze professionali acquisite: entro il limite max punti 20

- 1) percorsi formativi : partecipazione a corsi di aggiornamento/formazione specifici e certificati pertinenti con il profilo professionale da ricoprire;
- 2) Incarichi : nei 5 anni di permanenza nell'Area di provenienza es:
attribuzioni di mansioni superiori/ RUP/ specifiche responsabilità assegnate per almeno 1 anno (il punteggio del RUP è relativo ad ogni singolo procedimento): **max punti 5 punti**
- 3) colloquio sulle materie / procedure oggetto del posto da ricoprire: **max punti 15 punti**