

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE
PROGRESSIONI VERTICALI
DURANTE IL PERIODO TRANSITORIO
AI SENSI DELL'ART. 13 CCNL
FUNZIONI LOCALI 2019- 2021**

Art. 1 – Disposizioni generali

Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure per le progressioni verticali previste all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16.11.2022 che possono essere attivate esclusivamente fino al 31.12.2025 mediante procedura valutativa comparativa, finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della Legge n. 234 del 30.12.2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Le progressioni tra le aree tengono conto dell'esperienza acquisita e delle professionalità maturate nel corso degli anni di servizio dai dipendenti, anche in assenza del titolo di studio per l'accesso dall'esterno alla categoria e hanno luogo con procedure valutative comparative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nelle Tabelle seguenti.

In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 del CCNL 2019/2021 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruita. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

Sistema srl definisce il ricorso alla progressione verticale in correlazione agli strumenti di programmazione strategica, annuale e pluriennale, adottati ed a quelli di pianificazione operativa.

Art. 2 – Requisiti per la partecipazione

Possono partecipare alle procedure per la progressione verticale esclusivamente i dipendenti assunti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente al momento della scadenza del termine stabilito per la presentazione delle domande in possesso dei seguenti requisiti:

- a) Essere dipendenti di Sistema srl a tempo indeterminato con inquadramento nella categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo oggetto di selezione, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto Funzioni Locali. Tale requisito deve sussistere non solo al momento dell'istanza ma anche alla data di scadenza dell'avviso.
- b) Avere una valutazione positiva della performance in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura o 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 assenza dal servizio;
- c) assenza di provvedimenti disciplinari nei due anni lavorativi anteriori al termine di scadenza per la presentazione della domanda. Nel caso in cui mancasse una annualità, per motivi legati a L. 104/1992, terapie salva vita, maternità, infortunio sul lavoro e comunque per le assenze che non comportano decurtazione dello stipendio, l'eventuale assenza di una annualità sarà compensata considerando quella dell'anno precedente;
- d) a seconda delle categorie è richiesto il possesso dei requisiti di cui alla seguente tabella (tabella C allegata al CCNL 16.11.2022):

Progressioni tra categorie	REQUISITI
Da Area degli Operatori esperti (cat. B) all'Area degli Istruttori (cat. C)	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 ed opportunamente valutabile; oppure b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categorie del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile
Da Area degli Istruttori (cat. C) all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (cat. D)	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 ed opportunamente valutabile; oppure b) Diploma di scuola media secondaria di secondo grado e almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categorie del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile

Tutti i requisiti per l'ammissione devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di partecipazione.

I dipendenti che alla data di indizione della procedura si trovino in posizione di comando/distacco presso altra amministrazione, o in posizione di aspettativa per l'assunzione di incarichi presso altre amministrazioni, possono presentare istanza di partecipazione alla procedura stessa.

Art. 3 – Avviso di selezione

Gli avvisi di selezione, sono pubblicati per la durata di almeno dieci giorni sul Sito Istituzionale e ne viene data comunicazione a tutti i dipendenti, nonché alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. vigente.

È fatta salva la possibilità di Sistema srl di adottare atto motivato di riapertura dei termini per la presentazione delle domande di partecipazione dopo la scadenza dell'avviso originario. Il provvedimento di riapertura dei termini deve essere pubblicato con le medesime modalità dell'avviso.

Restano ferme le domande già presentate, con possibilità di integrazione dei documenti richiesti.

L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale.

Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti. L'avviso dovrà prevedere l'obbligatorietà della presentazione del curriculum vitae del candidato nel quale dovrà essere presente un'apposita sezione in cui dovranno essere riportate, ai fini della loro valutazione, le competenze professionali acquisiti nel contesto lavorativo. L'avviso dovrà prevedere, altresì, in modo specifico, quale documentazione dovrà essere prodotta dai candidati con la domanda di partecipazione.

Art. 4 – Procedura valutativa comparativa

Per l'accertamento dell'idoneità dei candidati alla progressione alla categoria superiore, l'avviso di indizione della procedura valutativa deve prevedere l'attribuzione di punteggi per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione, criteri, fino al raggiungimento **di un totale massimo possibile di punti 100:**

1. Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato (art. 13 comma 7 lett.a)

Servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, anche a tempo determinato, prestati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione **fino ad un massimo di punti 30:**

servizio prestato, anche a tempo determinato, con profilo immediatamente precedente	1 punto per ogni anno di servizio
---	-----------------------------------

Si considera anno di servizio il periodo di 12 mesi anche non continuativi; sono valutabili le frazioni di anno in ragione mensile, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni o frazioni superiori a 15 giorni.

2. Titoli di studio (art. 13 comma 7 lett.b) – max punti 20 per posti di categoria dell'area dei Funzionari e dell'Elevata professionalità

Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento (<i>attinente al profilo oggetto di selezione</i>)	Punti 12 (<i>il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale</i>)
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento (<i>non attinente al profilo oggetto di selezione</i>)	Punti 10 (<i>il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale</i>)
Diploma di Laurea Triennale (<i>attinente al profilo oggetto di selezione</i>)	Punti 8
Diploma di Laurea Triennale (<i>non attinente al profilo oggetto di selezione</i>)	Punti 5
Seconda laurea (magistrale o specialistica)	Punti 4
Master Universitario di 1° livello (D.M.270/2004)	Punti 4
Corso di perfezionamento universitario	Punti 4
Abilitazione e/o qualificazione all'esercizio della professione attinente al profilo oggetto di selezione	Punti 4

per posti di "Istruttori"

Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento (<i>attinente al profilo oggetto di selezione</i>)	Punti 12 (<i>il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale</i>)
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento (<i>non attinente al profilo oggetto di selezione</i>)	Punti 10 (<i>il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale</i>)
Diploma di Laurea Triennale (<i>attinente al profilo oggetto di selezione</i>)	Punti 8
Diploma di Laurea Triennale (<i>non attinente al profilo oggetto di selezione</i>)	Punti 5
Abilitazione e/o qualificazione all'esercizio della professione attinente al profilo oggetto di selezione	Punti 4

3. Competenze professionali (art. 13 comma 7 lett.c)- max punti 20

Da definire	
Colloquio Orale Colloquio vertente sulle tematiche attinenti le attività da svolgersi presso il Settore/Servizio di destinazione e sarà teso a verificare le peculiarità professionali, conoscenze tecniche e giuridiche specifiche, capacità di sviluppare ragionamenti dei candidati anche con riferimento all'aspetto motivazionale	15
Corsi di formazione validamente conclusi con certificato di formazione del singolo intervento formativo (attinente al profilo oggetto di selezione)	5

4. Valutazione positiva della performance

VALUTAZIONE MEDIA	PUNTEGGIO
100/100	30
99,99/95,00	25
94,99/90,00	20
89,99/85,00	15
Sotto 85 di media	0

Art. 5 – Commissione

La commissione esaminatrice è composta dal Direttore Generale, in qualità di Presidente, o in sua assenza dal Responsabile dell'Ufficio Personale e da un componente indicato dal Presidente, anche esterno

all'Amministrazione. Le funzioni di segreteria vengono espletate da un dipendente, scelto di norma tra gli appartenenti al Servizio personale.

La Commissione valuta, secondo i principi di buon andamento e imparzialità, i titoli e le competenze posseduti dai dipendenti attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità tra quanto dichiarato e il profilo oggetto di selezione.

Art. 6 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

La graduatoria finale è formata secondo l'ordine del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato, con l'osservanza, a parità di punti, del candidato con maggiore anzianità di servizio e, a parità di anzianità di servizio, il candidato più giovane di età anagrafica.

Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie.

Art. 7 – Trattamento economico

Il passaggio alla categoria immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria e avrà decorrenza dalla data di adozione della determina dirigenziale di approvazione della graduatoria.

Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva, a titolo di assegno personale, la differenza retributiva assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno dell'area.

Art. 8 – Rinvio

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti e procedure contenute nel vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nonché alle disposizioni previste dal C.C.N.L. in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni verticali.

Il presente regolamento cessa la sua efficacia dal 1 gennaio 2026.