

## REGOLAMENTO PROGRESSIONI VERTICALI ORDINARIE

### Art. 1 - Oggetto e finalità

1. Il presente regolamento disciplina l'applicazione nel Comune di Cernusco sul Naviglio delle progressioni verticali di cui all'art. 52, c.1-bis, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'art. 3 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ed all'art. 15 del CCNL 16/11/2022, perseguendo la valorizzazione del personale comunale ed il riconoscimento del merito.
2. Le progressioni fra Aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti.

### Art. 2 - Rapporto con gli strumenti di programmazione e pianificazione operativa

1. Il Comune definisce il ricorso alla progressione verticale in correlazione agli strumenti di programmazione strategica, annuale e pluriennale, adottati ed a quelli di pianificazione operativa, con particolare riferimento al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ed alla pianificazione delle attività formative.
2. I posti da ricoprire mediante il ricorso alle procedure selettive di cui al presente Regolamento dovranno essere inseriti nell'apposita sezione del PIAO - Piano triennale dei fabbisogni di personale. I posti riservati alle progressioni verticali non potranno superare la percentuale del 50% delle posizioni disponibili, per ciascuna specifica Area, destinate all'accesso dall'esterno.
3. I percorsi formativi definiti dallo stesso Ente per accrescere le professionalità dei propri dipendenti terranno conto anche delle possibilità di accrescimento e sviluppo di carriera da attivarsi mediante progressioni verticali.

### Art. 3 - Parametri di selezione

1. Alle procedure comparative possono partecipare i dipendenti in servizio di ruolo assunti dall'Ente locale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, appartenenti all'Area immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione, in possesso dei seguenti requisiti:

- a) anzianità minima di 36 mesi nella categoria immediatamente inferiore maturata presso il Comune di Cernusco sul Naviglio;
- b) assenza di provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio antecedente il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione;
- c) possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno al posto oggetto di selezione.

2. La procedura selettiva comparativa è basata sui seguenti parametri:

- a) valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio;
- b) possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- c) numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

3. Il possesso dei requisiti e dei titoli di cui al successivo comma 4 dovrà essere debitamente documentato dal/dalla candidato/a o comunque verificabile dalla Commissione esaminatrice. Non si procederà a valutare i titoli non comprovati o che per la loro formulazione, senza precisazioni e specificazioni, non consentano di esprimere il relativo punteggio.



4. La valutazione è effettuata in 100esimi. A tale fine i parametri indicati nel precedente comma sono così declinati:

- a) media delle valutazioni conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio antecedenti al termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, per le performance raggiunte in un posto appartenente all'Area immediatamente inferiore a quello oggetto della selezione. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 50 punti. La valutazione media così calcolata determina l'attribuzione dei seguenti punteggi:

Media valutazione performance	Punteggio
Inferiore a 70	0
Pari a o maggiore di 70	Determinato dal rapporto fra media valutazioni e 100, riparametrato a 50.

Quale metodo di omogeneizzazione dei punteggi individuali fra dipendenti appartenenti a Settori diversi, si applica il sistema applicato per le progressioni economiche all'interno delle aree.

- b) 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. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 50 punti, secondo i seguenti criteri:

b1) titoli di studio, per ciascun titolo di studio ulteriore rispetto a quello richiesto per l'accesso dall'esterno fino ad un massimo di punti 10, in tutti i casi il titolo di studio superiore assorbe quello inferiore:

Passaggio da Area degli Operatori ad Area degli Operatori Esperti:

- punti 5 per l'attestato di qualifica professionale triennale;
- punti 10 per diploma di scuola secondaria di secondo grado.

Passaggio da Area degli Operatori esperti ad Area degli Istruttori:

- punti 5 per l'attestato di qualifica professionale triennale;
- punti 10 per diploma di scuola secondaria di secondo grado.

Passaggio da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione:

- punti 5 per laurea del previgente ordinamento universitario o per laurea magistrale a ciclo unico o specialistica o per laurea triennale;
- punti 10 per diploma di specializzazione post-universitaria.

b2) competenze professionali attinenti al posto messo a selezione, maturate attraverso servizio svolto in enti/organizzazioni/aziende pubblici o privati, a tempo indeterminato e determinato, fino ad un massimo di punti 10: punti 2 per ogni anno di servizio. L'attinenza con il posto messo a selezione è valutata dalla Commissione esaminatrice di cui al successivo art. 4.



Il punteggio è arrotondato alla terza cifra decimale e il servizio annuo è frazionato in mesi: i periodi superiori a quindici giorni vengono computati come mese intero.

Il servizio prestato a tempo parziale verrà computato in misura proporzionale al tempo pieno praticato nell'Ente di appartenenza.

I periodi di aspettativa vanno considerati nel criterio esperienza maturata se la fonte di legge ne riconosce la validità ai fini dell'anzianità di servizio;

b3) incarichi presso l'Ente conferiti con atto formale, attinenti al profilo oggetto di selezione, quali ad es. incarichi per specifiche responsabilità, mansioni superiori, agente contabile, economo, responsabile del procedimento, ufficiale d'Anagrafe, dello Stato Civile, Elettorale. Tale elenco è meramente esemplificativo e non esaustivo: l'attinenza dell'incarico è valutata dalla Commissione esaminatrice di cui al successivo art. 4. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 30 punti, punti 6 per anno.

Il punteggio è arrotondato alla terza cifra decimale e il servizio annuo è frazionato in mesi: i periodi superiori a quindici giorni vengono computati come mese intero.

Il servizio prestato a tempo parziale verrà computato in misura proporzionale al tempo pieno praticato nell'Ente di appartenenza.

I periodi di aspettativa vanno considerati nel criterio esperienza maturata se la fonte di legge ne riconosce la validità ai fini dell'anzianità di servizio.

#### **Art. 4 - Procedura comparativa**

1. La procedura comparativa è di competenza di una Commissione composta e disciplinata a norma del vigente Regolamento degli uffici e dei servizi, in quanto applicabile.

#### **Art. 5 – Avviso di selezione**

1. L'avviso di selezione, predisposto dal Servizio Amministrazione del Personale in base ai principi di cui al Titolo II Capo II del vigente Regolamento degli uffici e dei servizi, in quanto applicabili, disciplina le modalità e i termini di presentazione delle domande, i criteri di svolgimento della procedura in conformità al presente Regolamento.

2. L'avviso è pubblicato per la durata di almeno quindici giorni sul sito istituzionale, su Amministrazione Trasparente/Bandi di concorso e sulla rete intranet dell'Ente, intendendosi in tal modo effettuata la relativa comunicazione a tutti i dipendenti.

#### **Art. 6 - Graduatoria finale**

1. Al termine dei lavori, la Commissione redige la graduatoria finale e trasmette gli atti della procedura al Servizio Personale per gli adempimenti di conseguenza.

2. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il candidato con maggiore anzianità di servizio, e a parità di anzianità di servizio il più giovane di età anagrafica.

3. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie, purché abbiano raggiunto un punteggio almeno pari a 60/centesimi.

4. La graduatoria e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del responsabile/Dirigente del Servizio competente, e utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.

5. I vincitori sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dal C.C.N.L. del Comparto Funzioni locali vigente.

#### **Art. 7 – Trattamento economico**

1. Al/Alla 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/la 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. Si applica la disciplina di cui all'art. 15 commi 2 e 3, "Progressioni tra le aree" del CCNL 16/11/2022.

#### **Art. 8 - Rinvio**

1. Per quanto non disciplinato nel presente Regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste dal C.C.N.L. in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni verticali.

