

COMUNE DI MEZZAGO
Provincia di Monza e della Brianza

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE

(art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 3, comma 1, del D. L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021

Art. 15 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022)

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 22/01/2024

Art. 1 – Oggetto del regolamento e ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive di tipo comparativo per le progressioni all'area di inquadramento superiore (c.d. progressioni verticali) da parte dei dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Mezzago, in attuazione di quanto previsto dall'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 3, c. 1, del D.L. 80/2021, convertito con modificazioni nella L. 113/2021, e dall'art. 15 del CCNL del 16.11.2022.

2. La disciplina suddetta è finalizzata a:

- riconoscere e valorizzare il possesso dei titoli e competenze professionali sviluppate in relazione alle specifiche esigenze dell'ente;
- riconoscere e valorizzare i titoli di studio posseduti dai dipendenti, ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno alla categoria d'appartenenza;
- valorizzare e incentivare la qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti negli ultimi tre anni di servizio;
- garantire la semplificazione e la trasparenza delle procedure;

nell'ambito dei limiti di cui alle vigenti facoltà assunzionali dell'ente, come determinate nel piano triennale del fabbisogno di personale, fatta salva, in ogni caso, la riserva di una quota di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno

Art. 2 – Requisiti per la partecipazione

1. Possono partecipare alle procedure per la progressione verticale i dipendenti in servizio a tempo indeterminato, in possesso, alla data di scadenza del termine di presentazione della domanda, dei seguenti requisiti:

- a) essere inquadrati nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione;
- b) essere in possesso del titolo di studio e dell'eventuale titolo professionale richiesti per l'accesso dall'esterno;
- c) essere in possesso di una valutazione positiva della performance con riferimento ai tre anni immediatamente precedenti a quello nel quale si svolge la procedura, anche se in posizione di comando, ai sensi del Sistema di valutazione della performance vigente pro tempore. Nel caso in cui il dipendente abbia riportato una valutazione negativa, anche solo in uno degli anni del triennio in esame, non può essere ammesso alla procedura. Si precisa che, al fine della determinazione della decorrenza dell'ultimo triennio, si farà riferimento all'anno dell'ultima valutazione validata dall'OIV. Per le valutazioni conseguite presso altre pubbliche amministrazioni, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
- d) non aver subito provvedimenti disciplinari nei due anni antecedenti la data di scadenza del termine di presentazione della domanda.

2. I dipendenti che alla data di indizione della procedura si trovano in posizione di comando/distacco presso altra amministrazione, hanno titolo per presentare istanza di partecipazione alla procedura

stessa. In caso di conseguimento alla posizione giuridica superiore, il dipendente cessa dal comando/distacco. Possono altresì presentare istanza di partecipazione alla procedura i dipendenti in aspettativa o congedo.

Art. 3 – Avviso di selezione

1. Gli avvisi di selezione, predisposti dal Servizio competente in materia di personale, sono pubblicati per la durata di almeno quindici giorni all'Albo Pretorio dell'ente nonché nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente e sono portati a conoscenza di tutti i dipendenti e della RSU, al fine di assicurare la massima diffusione.
2. Entro i termini di scadenza e nel rispetto delle modalità di trasmissione previsti nell'avviso di selezione, i candidati sono tenuti a presentare domanda di partecipazione alle relative procedure selettive, utilizzando la modulistica allegata all'avviso stesso.
3. L'ammissione o l'esclusione dalla selezione viene disposta con determinazione del Servizio competente in materia di personale. La procedura comparativa sarà espletata anche in presenza di una sola candidatura.

Art. 4 – Elementi di comparazione

1. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 15 del CCNL del 16.11.2022 e all'art. 52, c. 1-bis, del D.Lgs. 165/2001, costituiscono elementi di comparazione, ai fini del passaggio all'area d'inquadramento superiore:
 - a) la performance individuale, intesa in termini di risultati conseguiti dal dipendente, correlati alla misurazione della performance rilevata negli ultimi tre anni – quale valore medio – sulla base del sistema di valutazione vigente;
 - b) i titoli di studio e professionali attinenti alla qualifica professionale/profilo ulteriori rispetto a quelli prescritti per l'accesso all'area dall'esterno;
 - c) l'esperienza professionale maturata, in termini di esperienza correlata alle capacità e alle competenze professionali acquisite dal dipendente per il tramite dell'attività lavorativa svolta nell'ente e nelle altre PP.AA. e degli incarichi di responsabilità svolti nell'ente d'appartenenza.

Art. 5 – Elementi di valutazione della procedura comparativa

1. La valutazione delle candidature viene effettuata dalla commissione selezionatrice, di cui al successivo art. 6, sulla base di quanto dichiarato dai candidati, in sede di presentazione della domanda di partecipazione alla procedura comparativa, nonché sulla base della documentazione agli atti d'ufficio.
2. Il punteggio massimo a disposizione della commissione è pari a 50 punti, distribuiti come segue fra i diversi elementi di comparazione:

Elementi di comparazione	Punteggio massimo attribuibile
--------------------------	--------------------------------

Performance individuali	20
Titoli culturali e professionali	10
Esperienza professionale maturata	20

3. Il punteggio massimo attribuibile ai singoli elementi di comparazione è ripartito come segue:

A) Performance individuali:

- media delle valutazioni, nel triennio antecedente, maggiore o uguale a 95%: punti 20;
- media delle valutazioni, nel triennio antecedente, compresa tra 90% e 94,99%: punti 16;
- media delle valutazioni, nel triennio antecedente, compresa tra 80% e 89,99%: punti 12;
- media delle valutazioni, nel triennio antecedente, maggiore di 70% e fino a 79,99%: punti 9;
- media delle valutazioni, nel triennio antecedente, compresa tra 60% e 70%: punti 6;

B) Titoli culturali e professionali attinenti alla qualifica professionale/profilo, ulteriori a quelli previsti per l'accesso alla categoria:

- diploma di scuola secondaria di II° grado: punti 1;
- diploma di laurea triennale: punti 3;
- diploma di laurea specialistica o magistrale: punti 7;
- laurea magistrale a ciclo unico o diploma di laurea vecchio ordinamento: punti 10;
- dottorato o master post laurea: punti 3;

C) Esperienza professionale maturata:

- Anzianità di servizio: fino ad un massimo di 15 punti. Sarà valutata l'attività svolta con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato presso il Comune di Mezzago o altre pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 nell'area immediatamente inferiore, in attività e mansioni corrispondenti al profilo professionale di cui alla procedura di selezione, per punti 1 per ogni anno di servizio o frazione superiore a mesi sei.
- Incarichi di responsabilità ricoperti nell'ultimo triennio: fino ad un massimo di 5 punti. Vi rientrano gli incarichi di responsabilità formalmente attribuiti ed effettivamente svolti per almeno un anno continuativamente per punti 1 per ogni incarico per ogni anno.

Art. 6 – Commissione esaminatrice

1. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente formazione della graduatoria di merito, è effettuata da un'apposita Commissione esaminatrice formata da tre componenti, nominata dal Responsabile del servizio personale e presieduta dal Segretario comunale.

Art. 7 – Avviso di selezione

1. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio relativa alla procedura comparativa e alle comunicazioni rivolte ai candidati sarà contenuta nell'apposito avviso approvato con determinazione del Responsabile del servizio personale.
2. L'Amministrazione può riservarsi, per motivate esigenze e con apposito provvedimento, di modificare, prorogare i termini o revocare l'avviso di selezione

Art. 8 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato.
2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i dipendenti utilmente collocati nelle graduatorie. A parità di punteggio complessivo, precede, secondo il seguente ordine, il dipendente che:
 - 1) ha maturato maggiore permanenza nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione;
 - 2) ha ottenuto un punteggio più alto nell'elemento di valutazione "Performance individuale";
 - 3) ha la minore età anagrafica.
3. La graduatoria e la nomina dei vincitori della selezione sono approvate con determinazione del responsabile competente in materia di personale.
4. 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, salvo che in caso di contestuale rinuncia del vincitore.
5. I dipendenti vincitori della selezione dovranno sottoscrivere un nuovo contratto individuale di lavoro a tempo pieno, con inquadramento nella categoria immediatamente superiore (posizione economica iniziale), previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione. I vincitori sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dal CCNL del comparto Funzioni Locali vigente.
6. Qualora i vincitori non dovessero essere più in servizio presso il Comune di Mezzago al momento della proposta di sottoscrizione del contratto individuale conseguente all'eventuale esito positivo della selezione, si procederà a scorrimento della graduatoria.
7. I dipendenti vincitori della progressione verticale potranno essere assegnati anche ad un altro servizio secondo le esigenze organizzative dell'Ente.

Art. 9 - 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.

Articolo 10 - Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione di Giunta Comunale che lo approva.
2. Con medesima decorrenza, cessa di essere in vigore ogni altro provvedimento concernente, anche parzialmente, analoga disciplina adottato in precedenza dal Comune di Mezzago.