

ALLEGATO 1 B

**REGOLAMENTO
PER LA DISCIPLINA DELLE
PROGRESSIONI TRA LE AREE**

Adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 143 del 05/12/2023

Sommario

Art.1 – OGGETTO E DEFINIZIONI	3
TITOLO I – PROGRESSIONI ART. 15 DEL C.C.N.L. 16/11/2022	3
ART.2 - DISPOSIZIONI PARTICOLARI	3
ART. 3 - REQUISITI DI PARTECIPAZIONE	3
ART. 4 - ELEMENTI DI VALUTAZIONE E PUNTEGGI	4
TITOLO II – PROGRESSIONI EX ART. 13, COMMI 6, 7 E 8 DEL C.C.N.L. 16/11/2022	6
ART. 5 - DISPOSIZIONI PARTICOLARI	6
ART. 6 - REQUISITI DI PARTECIPAZIONE	6
ART. 7 - ELEMENTI DI VALUTAZIONE E PUNTEGGI	7
TITOLO III – DISPOSIZIONI COMUNI.....	9
ART. 8 - AVVISO DI SELEZIONE	9
ART. 9 - COMMISSIONE ESAMINATRICE.....	9
ARTICOLO 10 - GRADUATORIA FINALE.....	10
ART. 11 - TRATTAMENTO ECONOMICO.....	10
ART. 12 - REVOCA DELLA SELEZIONE	10
ARTICOLO 13 - RINVIO	10

Disciplina delle procedure comparative per le progressioni tra le aree (progressioni verticali). Art. 52, c. 1-bis D.Lgs 165/2001 – Art. 15 e Art. 13, commi 6 e seguenti del CCNL FL 16/11/2022.

Art.1 – OGGETTO E DEFINIZIONI

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure per le progressioni tra aree diverse (*“progressioni verticali”*), in applicazione delle specifiche disposizioni contenute nel C.C.N.L. sottoscritto in data 16/11/2022 e in attuazione dell’art. 52, comma 1 *bis*, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 1-bis, comma 1, lett. d del D.L. 22 aprile 2023, n. 44 D.L. 22/04/2023, art. 1-bis. - Modifiche al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di concorsi per il reclutamento del personale - convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74.
2. Le aree sono quelle indicate all’art. 12 del C.C.N.L. 16/11/2022.
3. Le progressioni verticali consistono in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo del Comune di Bolzano Vicentino, e consentono il passaggio dall’area di appartenenza a quella immediatamente superiore attraverso un’apposita procedura di selezione.
4. 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.
5. Il Comune prevede di avviare le procedure per le progressioni verticali nell’ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all’interno della sottosezione *“Piano triennale dei fabbisogni di personale”*.

TITOLO I – PROGRESSIONI ART. 15 DEL C.C.N.L. 16/11/2022

ART.2 - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

1. Il presente titolo disciplina in modo specifico le progressioni verticali previste all’art. 15 del C.C.N.L. 16/11/2022, che possono essere attivate mediante procedura comparativa, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno.

ART. 3 - REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

1. Possono partecipare alle procedure di progressione verticale di cui al presente titolo i dipendenti di ruolo del Comune di Bolzano Vicentino assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, appartenenti all’area immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione, che abbiano maturato un’anzianità minima di 5 anni nell’area immediatamente inferiore e siano in possesso di tutti i requisiti richiesti per l’accesso dall’esterno. Possono partecipare esclusivamente i dipendenti nei cui confronti non siano stati

emessi provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni. 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.

2. I titoli di studio per l'accesso dall'esterno, richiesti per la partecipazione alle procedure di progressione verticale, sono i seguenti:
 - per l'area degli Istruttori: Diploma di scuola secondaria di II grado di durata quinquennale (o quadriennale se previsto per il profilo di riferimento);
 - per l'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione: Laurea triennale (L), Diploma di Laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, Laurea Specialistica (LS) o Laurea Magistrale (LM) e, se richiesta, eventuale abilitazione professionale.
3. Per alcuni particolari profili, in relazione alla specificità del contenuto in termini di mansioni e relative competenze tecnico-professionali, potrà essere richiesto il possesso di un determinato titolo di studio universitario, anche di II livello e/o la relativa abilitazione professionale così come definito nell'apposito bando di selezione.
4. I requisiti richiesti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione alla procedura.

ART. 4 - ELEMENTI DI VALUTAZIONE E PUNTEGGI

1. Ai fini della procedura comparativa per le progressioni verticali di cui al presente titolo costituiscono elementi di valutazione:
 - a) disporre di una valutazione positiva alla performance individuale, acquisita nel Comune (almeno 70 su 100) e relativa alle ultime tre valutazioni annuali consecutive e immediatamente precedenti la data di indizione della selezione, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
 - b) non avere riportato condanne penali preclusive all'accesso al pubblico impiego;
 - c) non avere procedimenti disciplinari in corso e non aver subito, nel corso degli ultimi 2 anni di servizio presso il Comune di Bolzano Vicentino, l'applicazione di sanzioni disciplinari (ex art. 58, co. 5 CCNL 2018);
 - d) possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
 - e) numero e tipologia degli incarichi rivestiti.
2. Tutti i requisiti di partecipazione debbono essere posseduti alla data di presentazione dell'istanza di partecipazione da parte del dipendente e debbono permanere fino alla stipula del contratto individuale di lavoro nella nuova categoria.
3. 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.

4. Agli elementi di valutazione sono attribuiti i seguenti punteggi nella misura massima complessiva di punti 41 data dalla somma delle valutazioni dei criteri di cui ai punti a), d), e, come di seguito specificato:

- a) media delle valutazioni conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, valutati antecedentemente al termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, per le performance raggiunte in un posto di categoria immediatamente inferiore a quello oggetto della selezione. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 10 punti.

5. La valutazione media così calcolata determina l'attribuzione dei seguenti punteggi:

Valutazione performance	Punteggio
Inferiore a 70	0
Da 70 a 80,99	2
Da 81 a 90,99	4
Da 91 fino a 92,99	6
Da 93 fino a 94,99	7
Da 95 fino a 95,99	8
Da 96 fino a 96,99	9
Da 97 fino a 100	10
MAX 10 PUNTI	

- d) possesso di titoli, competenze professionali e titoli di studio ulteriori, attinenti al profilo oggetto di selezione, rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 11 punti.

Titolo di studio e pubblicazioni scientifiche	Punteggio
Titolo di studio ulteriori di pari livello a quelli richiesti per l'accesso alla categoria	3
Titolo di studio di un livello superiore	3
Dottorato di ricerca o master I o II livello post-università	3
Pubblicazione scientifiche	0,5 p. per pubblicazione fino a max 2 punti
MAX 11 PUNTI	

- e) il numero e la tipologia di incarichi rivestiti dal dipendente presso l'ente o presso altri enti pubblici negli ultimi 5 anni (dalla data di approvazione dell'avviso), attinenti al profilo oggetto di selezione. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 20 punti.

Numero e tipologia incarichi rivestiti dal dipendente	Punti
• incarichi di specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16/11/2022 o analoghe disposizioni delle precedenti contrattazioni collettive;	• 1 per ogni anno
• incarichi di elevata qualificazione (ex posizione organizzativa)	• 3 per ogni anno di incarico (rapportato al periodo di durata dell'incarico)
• Conferimento mansioni superiori	• 1 per ogni anno di incarico (rapportato al periodo di durata dell'incarico)

• Incarichi professionali assegnati da altre amministrazioni pubbliche e attinenti al ruolo da ricoprire (autorizzati ex art. 53 D.Lgs. 165/2001)	• 0,50 per ogni incarico
	MAX 20 PUNTI
Eventuali punteggi con decimali verranno arrotondati per difetto o per eccesso.	

6. Si intendono gli incarichi aventi specifica rilevanza nel delineare ed individuare un percorso di crescita e sviluppo professionale che costituisce essenziale e fondamentale presupposto per la effettuazione di una progressione verticale dei dipendenti interessati che consenta loro l'acquisizione della qualifica di livello superiore prevista dalla contrattazione collettiva in materia di enti locali.

TITOLO II – PROGRESSIONI EX ART. 13, COMMI 6, 7 E 8 DEL C.C.N.L. 16/11/2022

ART. 5 - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

1. Il presente titolo disciplina in modo specifico le progressioni verticali previste all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del C.C.N.L. 16/11/2022, che possono essere attivate esclusivamente nel periodo compreso tra il 01/04/2023 e il 31/12/2025 mediante procedura valutativa, finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30/12/2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del C.C.N.L. Comparto Funzioni locali.

ART. 6 - REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

1. Possono partecipare alle procedure di progressione verticale di cui al presente titolo i dipendenti di ruolo del Comune di Bolzano Vicentino assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, appartenenti all'area immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione. 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.
2. Le procedure di progressione verticale di cui al presente titolo sono rivolte ai dipendenti in possesso dei seguenti requisiti previsti dalla Tabella C del C.C.N.L. 16/11/2022:

PROGRESSIONE TRA AREE	REQUISITI
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	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; oppure b) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	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; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

3. I requisiti richiesti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione alla procedura.

ART. 7 - ELEMENTI DI VALUTAZIONE E PUNTEGGI

- Ai fini della procedura per le progressioni verticali di cui al presente titolo costituiscono elementi di valutazione:
 - esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
 - titolo di studio;
 - competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate, le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.
- Agli elementi di valutazione delle procedure sono attribuiti i punteggi sotto indicati:
 - esperienza maturata nell'area di provenienza (ex categoria) - (massimo 40 punti):**
servizio prestato alle dipendenze del Comune di Bolzano Vicentino o in altra pubblica amministrazione di cui all'art. 1, comma 2 del D. Lgs. 165/2001, anche a tempo determinato, eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione alla selezione, relativo al settore oggetto della selezione e prestato nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione, con l'attribuzione di 3 punti per ogni anno di servizio fino

ad un massimo di 40 punti, non considerando le frazioni di anno inferiori a sei mesi e considerando come anno pieno le frazioni uguali o superiori a sei mesi.

a1) Non si valuta il periodo utilizzato ai fini dell'accesso alla selezione.

b) Titolo di studio (massimo 20 punti):

possesso di titoli di studio pertinenti rispetto al profilo oggetto di selezione e ulteriori rispetto a quelli previsti come requisiti di partecipazione alla procedura valutativa, come di seguito indicato:

Titolo di studio e pubblicazioni scientifiche	Punteggio
Titolo di studio ulteriori di pari livello a quelli richiesti per l'accesso alla categoria	3
Titolo di studio di un livello superiore	3
Dottorato di ricerca o master I o II livello post-università	3
Pubblicazione scientifiche	0,5 p. per pubblicazione fino a max 2 punti
Competenza professionale - mediante specifica esperienza lavorativa svolta con incarico formale presso l'ente, oppure presso altri enti (es. commissario di concorso, di gara, di commissioni tecniche) attinenti al ruolo da ricoprire	1 punto per incarico fino a max 9 punti
	MAX 20 PUNTI

c) competenze professionali (massimo 40 punti):

c1) conoscenze informatiche riconosciute con certificazione con attribuzione di 3 punti per ciascuna certificazione, per un massimo di 6 punti;

c2) corsi di formazione/aggiornamento professionale svolti nell'ultimo quinquennio, attinenti al profilo oggetto di selezione, validamente conclusi con certificato dal quale risulti la durata (espressa in ore o in giornate) o il numero di crediti del singolo intervento formativo, con attribuzione di:

- punti 1 per ciascun intervento formativo di durata non inferiore a 50 ore o con riconoscimento di almeno 20 crediti formativi, fino ad un massimo di punti 3;
- punti 2 per ciascun intervento formativo di durata non inferiore a 100 ore o con riconoscimento di almeno 40 crediti formativi, fino ad un massimo di punti 6;
- punti 3 per ciascun intervento formativo di durata o con riconoscimento di crediti formativi assimilabili a un master di I o II livello, fino a un massimo di punti 6

c3) abilitazioni professionali attinenti al profilo oggetto di selezione, con attribuzione di 2 punto per ciascuna abilitazione, fino ad un massimo di 4 punti;

c4) docenze attinenti alla qualifica/profilo oggetto di selezione, con attribuzione di 1 punto per ogni incarico di docenza, fino ad un massimo di 6 punti;

c5) competenze acquisite nel contesto lavorativo dell'area di provenienza, con il conferimento degli incarichi indicati nella tabella riportata alla lettera e) del

precedente art. 4, comma 5, singolarmente valutati con i punteggi ivi specificati, con attribuzione di massimo 9 punti.

TITOLO III – DISPOSIZIONI COMUNI

ART. 8 - AVVISO DI SELEZIONE

1. Gli avvisi di selezione verranno pubblicati nel portale riservato al personale, all'albo pretorio on line e nell'apposita sezione del sito internet "amministrazione trasparente" per 15 (quindici) giorni consecutivi. Della pubblicazione dell'avviso viene data immediata comunicazione a tutti i dipendenti mediante l'invio di un messaggio via posta elettronica, utilizzando a tal fine l'indirizzo e-mail istituzionale di ciascun lavoratore (nel caso il dipendente sia sprovvisto di dominio di posta elettronica la notifica si intende soddisfatta con la pubblicazione dell'avviso sul sito internet istituzionale e nella bacheca dei dipendenti). La pubblicazione dell'avviso e/o la relativa comunicazione via e-mail assolvono integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.
2. Il dipendente che intenda partecipare alla procedura dovrà presentare istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'avviso di selezione. L'istanza dovrà contenere la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura.
3. L'avviso di selezione potrà prevedere un termine per la presentazione delle istanze da parte del personale di giorni 15 dalla sua pubblicazione, o altro termine espressamente indicato.
4. Il bando 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 acquisite nel contesto lavorativo. Il bando dovrà prevedere in modo specifico quale documentazione dovrà essere prodotta dai candidati con la domanda di partecipazione.
5. È considerato "attinente" tutto ciò che può essere considerato in correlazione con funzioni o attività riferibili al posto oggetto della procedura comparativa, in quanto comportante un arricchimento della professionalità del concorrente in riferimento alle medesime funzioni ed attività.
6. I titoli sono valutabili solo se non già utilizzati per l'ammissione alla selezione.
7. Non si valuta il periodo utilizzato ai fini dell'accesso alla selezione.
8. L'eventuale atto di riapertura dei termini, adeguatamente motivato, è adottato dopo la scadenza del bando originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande. Il provvedimento è pubblicato con le stesse modalità del bando precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.

ART. 9 - COMMISSIONE ESAMINATRICE

1. La Commissione Esaminatrice è composta dal Segretario Comunale, in qualità di Presidente, oltre a due membri esperti scelti dal Segretario stesso, anche esterni all'Amministrazione. Le funzioni di segretario verbalizzante saranno attribuite a dipendente dell'ente non partecipante alla procedura di selezione.

2. La Commissione valuta, secondo 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.

ARTICOLO 10 - GRADUATORIA FINALE

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato, con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il candidato più giovane di età anagrafica.
2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie.
3. Le graduatorie e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del Segretario Comunale e vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.
4. Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nell'area 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 dall'art. 25, comma 2, del C.C.N.L. 16/11/2022. Altresì i vincitori, nel rispetto della disciplina vigente, conservano le giornate di ferie maturate e non fruite e la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

ART. 11 - TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Il passaggio all'area immediatamente superiore per effetto della progressione verticale comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova area e avrà decorrenza dalla data indicata nel nuovo contratto. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica nell'area di provenienza, 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. 12 - REVOCA DELLA SELEZIONE

1. L'Amministrazione può revocare, con provvedimento del Segretario Comunale, la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale.
2. Dell'avvenuta revoca è data comunicazione ai concorrenti.

ARTICOLO 13 - RINVIO

1. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme in materia di procedure concorsuali contenute nel vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, delle modalità concorsuali e di assunzione e dei requisiti di accesso.