



COMUNE DI SAN PRISCO

PROVINCIA DI CASERTA

REGOLAMENTO PROGRESSIONI VERTICALI

Allegato n. 9 del Regolamento degli Uffici e dei Servizi approvato con
delibera di Giunta Comunale del 2/10/2025 n. 100

REGOLAMENTO COMUNALE DELLE PROCEDURE PROGRESSIONI VERTICALI

Art. 1	Oggetto e finalità
Art. 2	Rapporto con gli strumenti di programmazione e pianificazione operativa
Art. 3	Criteri progressioni 3.1 Valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio; 3.2 Provvedimenti disciplinari 3.3 Titoli e competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'Area dall'esterno 3.4 Titoli di studio 3.5 Altri titoli di studio 3.6 Altri titoli valutabili 3.7 Competenze professionali 3.8 Colloquio di approfondimento e di valutazione del curriculum lavorativo del dipendente
Art. 4	Commissione valutatrice
Art. 5	Avviso della procedura valutativa
Art. 6	Svolgimento dei lavori
Art. 7	Graduatoria finale
Art. 8	Rinvio

Art.1 Oggetto e finalità

1. Il presente regolamento disciplina l'applicazione nel Comune di San Prisco 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, perseguiendo la valorizzazione del personale comunale ed il riconoscimento del merito.
2. Le progressioni fra Aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata:
 - sulla valutazione positiva conseguita dal/la 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;
 - sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.
3. Alle procedure comparative possono partecipare i dipendenti di ruolo assunti dall'Ente locale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, destinatari del CCNL Funzioni locali, appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione.

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 PIAO ed alla pianificazione delle attività formative. In particolare:
 - la pianificazione triennale del fabbisogno del personale potrà contenere la previsione del ricorso alle procedure selettive di cui al presente regolamento. I posti riservati alle progressioni verticali non potranno superare la percentuale del 50% del complesso delle assunzioni consentite dalle facoltà assunzionali. La percentuale è rapportata al complesso dei posti che l'Ente locale intende coprire mediante accesso dall'esterno e di cui viene prevista l'assunzione;
 - i percorsi formativi definiti dallo stesso Ente per accrescere le professionalità dei propri dipendenti terranno conto anche delle possibilità di accrescimento e di sviluppo di carriera da attivarsi mediante progressioni verticali.

Art. 3 Criteri progressioni

Per tutte le progressioni d'area, dall'Area (ex categoria) immediatamente inferiore a quella oggetto della progressione verranno valutati i seguenti requisiti d'accesso:

- 3 anni di anzianità di servizio nell'Area immediatamente inferiore;
- assenza di provvedimenti disciplinari;
- titolo di studio richiesto per l'accesso all'Area dall'esterno.

3.1 Valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio:

PUNTEGGIO MASSIMO N. 36 PUNTI:

VALUTAZIONE ANNO (media annuale)	PUNTI PER OGNI ANNO
da 40,00 a 49,99	4
da 50 a 74,99	6
da 75 a 90,99	8
da 91 a 94,99	10
da 95 a 100	12

3.2 Provvedimenti disciplinari:

Al dipendente a cui è stata inflitta una sospensione dal servizio superiore a 10 giorni negli ultimi 3 anni, non è consentito partecipare alla procedura di progressione.

Per sanzioni inferiori ai 10 giorni di sospensione si applica al seguente decurtazioni di punti, tenendo presente che la sanzione più grave assorbe le minori ed i punteggi non si sommano:

In caso di assenza di sanzioni	0 punti
In caso di presenza di sanzioni	
Multa	- <i>8 punti</i> ;
Sospensione fino a 10 giorni	- <i>15 punti</i>

3.3 Titoli e competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'Area dall'esterno:

PUNTEGGIO MASSIMO N. 53 PUNTI

Assegnazione del punteggio della valutazione del titolo di studio utilizzato per l'accesso alle selezioni e possesso di ulteriori titoli di studio, anche di grado superiore al titolo di studio necessario per l'ammissione, abilitazioni professionali e titoli di perfezionamento attinenti al profilo professionale, conseguiti presso enti statali, regionali o legalmente riconosciuti ed altri titoli valutabili: **fino ad un massimo di punti 19,00**:

3.4 **Titolo di studio:** valutazione votazione conseguita per il titolo di studio utilizzato per l'accesso alle selezioni, fino ad un massimo di 5 punti totali come da seguente tabella:

Punteggio Titolo di studio espresso in sessantesimi (Diploma)	Punteggio Titolo di studio espresso in centesimi	Punti
Da 36 a 39	Da 60 a 66	1
Da 40 a 41	Da 67 a 69	2
Da 42 a 43	Da 70 a 72	2,50
Da 44 a 45	Da 73 a 76	3
Da 46 a 47	Da 77 a 79	3,50
Da 48 a 49	Da 80 a 82	4
Da 50 a 55	Da 83 a 92	4,50
Da 56 a 60	Da 93 a 100	5

3.5 **Altri Titoli di studio:** ulteriori rispetto al titolo utilizzato per l'accesso alle selezioni, fino ad un massimo di 5 punti totali, come da seguente tabella:

TITOLO	PUNTI
Laurea triennale	3
Master I livello	2
Possesso del diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM)	4
Master II livello	2
Dottorato di ricerca (DR)	3
Diploma di specializzazione (DS)	3

3.6 Altri titoli valutabili: fino ad un massimo di 9 punti totali, come da seguente tabella:

Abilitazioni professionali conseguiti mediante superamento di esame di Stato	3 punti
Competenze Linguistiche Corsi di lingua straniera certificati con valutazione/esame finale superato.	Corsi di lingua straniera con certificazione e con esame finale superato = 1 punti (massimo n.2 corsi) Massimo 2 punti

Certificazioni di competenze digitali accreditate	Pekit expert (4 moduli), ICDL base (4 moduli) Eipass Basic (4 moduli) = 1 punti ICDL standard o full standard (7 moduli) oppure previgente Patente Europea (ECDL) ovvero eipass 7 moduli users ovvero pekit advanced = 2 punti Massimo 2 punti
Corsi di Formazione o Aggiornamento Professionale, pubblici o privati, attinenti al profilo professionale per il quale si concorre, non inferiore a <u>20 ore</u> , con esame finale superato	Corsi con certificazione ed esame finale superato: da 20 ore fino a 59 ore = 0,5 punti da 60 ore fino a 100 ore = 1 punto Corsi 101 – 200 ore = 1,5 punti Corsi maggiori 200 ore= 2 punti attribuibili massimo 5 punti
Pubblicazione di libri registrati codice ISBN di argomento attinente al profilo professionale per il quale si concorre	2 punti (massimo 1 pubblicazione)
Pubblicazione di articoli su giornali e riviste specializzate (cartacee e online) di argomento attinente al profilo professionale per il quale si concorre	1 punto (massimo 2 articoli)
Idoneità in selezioni a tempo indeterminato presso pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, per la stessa Area (ex categoria) oggetto della selezione.	Idoneità stesso profilo = 1 punto Idoneità profilo diverso = 0,5 punti attribuibili massimo 2 punti

3.7 Competenze Professionali/Esperienza lavorativa: servizio effettivo prestato nell'Area (ex categoria) immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione. 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: **punti 1 per ogni anno di servizio, fino ad un massimo di 14 punti totali**;

3.8 Colloquio di approfondimento e di valutazione del Curriculum lavorativo del dipendente, rispetto alle competenze richieste dalla posizione di lavoro da coprire, delle esperienze professionali o formative del/la candidato/a: fino a un massimo di 20 punti.

3.9 Numero e tipologia degli incarichi rivestiti/assegnati:

PUNTEGGIO MASSIMO N. 11 PUNTI

3.9.1 Attribuzione formale di mansioni superiori: 3 punti per ciascun incarico semestrale, fino a un massimo di 6 punti totali. Saranno soggetti a valutazione solo gli incarichi assegnati formalmente.

3.9.2 Competenze professionali: incarichi rivestiti e assegnati nel corso dell'esperienza lavorativa maturata, competenze professionali maturate attraverso attività lavorative in ambiti/settori di intervento attinenti al profilo professionale, incarichi in ambiti attinenti al profilo professionale, corsi di formazione/aggiornamento professionale/titoli attinenti al profilo professionale, non valutati nelle altre categorie, anche risultanti dal curriculum, **fino ad un massimo di 5 punti totali**, come da seguente tabella:

Corsi di Formazione senza esame finale – solo con attestato di partecipazione.	0,20 punti per ciascun corso Massimo 1 punto
Incarichi rivestiti e assegnati (Altre tipologie di Incarico rispetto alle mansioni superiori)	Massimo 3 punti
Esperienza pregressa maturata in contesti lavorativi pubblici o privati attinenti al profilo professionale, anche a tempo determinato	Massimo 2,5 punti
Altro non rientrante nelle categorie sopraindicate	Massimo 2 punti

Art. 4 Commissione valutatrice

1. Alla valutazione dei candidati procede apposita Commissione, da nominarsi dopo la presentazione delle domande, e della quale, di norma, fa parte il Segretario Generale (con funzioni di Presidente), il Responsabile dell'Ufficio Personale ed un ulteriore dipendente con inquadramento non inferiore a quello del posto messo a selezione, al quale può essere attribuito altresì il ruolo di segretario verbalizzante.

Alla formale nomina della Commissione si procede con apposita determinazione da adottarsi dal Responsabile dell'Ufficio Personale.

Qualora necessario, si può procedere alla nomina di uno o più componenti esterni, in possesso delle competenze tecniche e degli altri requisiti necessari, in funzione dell'inquadramento messo a concorso e dell'eventuale preventiva individuazione del concreto ruolo da ricoprire, facendo riferimento alla normativa vigente, sia nazionale che comunale.

Nella composizione della Commissione è riservato alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti.

Art. 5 Avviso della procedura valutativa

1. L'avvio della procedura viene reso pubblico attraverso apposito avviso.

2. L'Avviso viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi. Tale pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura. L'Avviso viene,

altresì, divulgato e portato a conoscenza dei dipendenti tramite i canali istituzionali. Il termine per la presentazione delle domande, indicato nell'Avviso, viene previsto al quindicesimo giorno successivo alla pubblicazione dello stesso.

3. L'Amministrazione può riservarsi, per motivate esigenze e con apposito provvedimento, di modificare, prorogare i termini o revocare l'avviso di selezione.

4. L'Ufficio Personale, dopo il termine di ricezione delle domande di partecipazione alla procedura, provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti disponendo l'ammissione o l'esclusione dalla procedura. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.

Art.6 Svolgimento dei lavori

1.Nella sua prima seduta la Commissione si insedia dopo aver ricevuto la relazione relativa alle domande di ammissione dei concorrenti con le allegate domande e fissa le date del colloquio.

2. La Commissione verbalizza tutte le operazioni e procede all'attribuzione dei punteggi complessivi all'esito del colloquio e della valutazione del curriculum.

Art. 7 Graduatoria finale

1.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/la candidato/a con maggiore anzianità di servizio, e a parità di anzianità di servizio il più giovane di età anagrafica.

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

3.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.

Art. 8 Rinvio

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio al vigente regolamento per la disciplina dei concorsi per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dell'Ente e alla normativa vigente.