



COMUNE DI MONTEROTONDO

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE
PROGRESSIONI VERTICALI RISERVATE AL PERSONALE DI RUOLO**
ai sensi dell'art.52 comma 1-bis del d.lgs 165/2001 come modificato dal decreto-legge 9 giugno
2021, n. 80, coordinato con la legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113

(approvato con delibera di Giunta Comunale n. ____ del _____)

1. OGGETTO E CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente documento, appendice al vigente Regolamento di accesso agli impieghi del Comune di Monterotondo, costituisce norma regolamentare speciale per la disciplina delle procedure di progressione verticale di cui all'art.52 comma 1-bis del d.lgs 165/2001 come modificato dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, coordinato con la legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113, ai sensi del quale *“Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, 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 degli incarichi rivestiti”*.

2. In conformità a quanto disposto al citato art. 52 comma 1-bis citato, le procedure selettive per la progressione tra le aree sono interamente riservate al personale interno a tempo indeterminato del Comune di Monterotondo, nei limiti assunzionali previsti dalle norme vigenti in materia e per come programmato nel Piano del fabbisogno di personale.

È in facoltà dell'Amministrazione Comunale, in sede di programmazione triennale del fabbisogno di risorse umane, attivare le particolari progressioni verticali

Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale assunto dal Comune di Monterotondo a tempo indeterminato, destinatario dei C.C.N.L. del comparto Regioni ed Enti Locali, escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o di prestazione di opera di diversa natura e comunque costituito a tempo determinato o occasionale o con qualsiasi altra modalità prevista da specifiche disposizioni di legge.

3. Il sistema di progressione verticale si concretizza in una verifica dell'acquisizione di competenze e capacità atte a svolgere le attività di un diverso profilo professionale corrispondente ad inquadramento giuridico in categoria superiore, in cui mutano le responsabilità, le relazioni, la complessità e il contenuto delle prestazioni.

4. La Giunta Comunale individua, in sede di approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, i posti che devono essere coperti mediante procedure selettive interne, di cui all'art.52 comma 1-bis del d.lgs 165/2001

2. REQUISITI DI AMMISSIONE

Per concorrere alla progressione verticale è necessario possedere i seguenti requisiti:

- 1) Essere dipendente di ruolo (con rapporto di lavoro a tempo indeterminato) presso il Comune di Monterotondo
- 2) Inquadramento nella categoria immediatamente inferiore a quella posta a selezione;
- 3) aver maturato un'anzianità di servizio a tempo indeterminato, di almeno 3 anni, nella categoria immediatamente inferiore rispetto a quella del posto oggetto di selezione
- 4) Essere in possesso della valutazione alla performance degli ultimi tre anni
- 5) avere conseguito nell'ultimo triennio una valutazione annua sulla performance positiva ovvero non inferiore a 90/100.
- 6) Assenza nel biennio precedente al termine per la presentazione delle candidature di sanzioni disciplinari (ai sensi dell'articolo 58, comma 5, del CCNL 21 maggio 2018)
- 7) non avere subito procedimenti penali con sentenza di condanna passata in giudicato per reati contro la pubblica amministrazione o di condanna incompatibile con lo status di pubblico dipendente.
- 8) Essere in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno:
I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno sono i seguenti:
 - **categoria "C"**: diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado (durata 5 anni).
 - **categoria "D"**: Laurea triennale (L), Diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, Laurea specialistica (LS) o Laurea magistrale (LM).Per alcuni particolari profili, in relazione alla specificità del contenuto in termini di mansioni e relative competenze tecnico – professionali, può essere richiesto il possesso di un determinato titolo di studio universitario, anche di II livello e/o la relativa abilitazione professionale
- 9) L'anzianità di servizio richiesta deve essere stata maturata alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 e s.m.e i., in categorie e profili professionali equiparati a quelli richiesti come requisito di accesso alle procedure selettive in oggetto
- 10) I requisiti di ammissione devono essere posseduti, a pena di esclusione, alla data di scadenza del termine utile per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura e devono permanere sino al momento del perfezionamento della medesima conseguente all'eventuale esito positivo della selezione.
- 11) L'accertamento del mancato possesso anche di uno solo dei predetti requisiti ovvero la sussistenza di situazioni insanabili di incompatibilità che non consentono di partecipare alla procedura di selezione ovvero di coprire il posto ai sensi del presente Regolamento e della normativa vigente, comporta l'esclusione dalla procedura in ogni fase del procedimento, con provvedimento motivato del Segretario Generale.

ART. 3 BANDI DI SELEZIONE

1. L'avviso di selezione, in quanto legge speciale delle procedure selettive disciplinate dal presente Regolamento, viene approvato con determinazione del Dirigente del Settore competente in materia di personale e deve indicare:

- a. il numero dei posti messi a selezione specificandone la categoria giuridica e il profilo professionale;
- b. i requisiti richiesti, anche in termini di profilo professionale, per la partecipazione ed il titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno in relazione alla categoria giuridica del posto messo a selezione;
- c. il termine e le modalità di presentazione della domanda di partecipazione;
- d. le cause di esclusione dalla selezione;
- e. le modalità con le quali sono comunicate;
- f. l'ammissione e l'esclusione dei candidati;
- g. i criteri di valutazione dei titoli;
- h. la composizione della commissione esaminatrice;
- i. formulazione della graduatoria di merito.

2. Trattandosi di una procedura di reclutamento che deroga alla regola del concorso pubblico, allo scopo di valorizzare, anche nell'interesse dell'ente, professionalità acquisite nel corso della carriera,

l'Avviso di selezione può opportunamente prevedere una relazione di pertinenza tra il profilo professionale di provenienza del candidato e quello cui appartiene il posto da coprire

I requisiti generali e specifici per ottenere l'ammissione alla selezione devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione delle domande di ammissione.

3.I posti e i profili professionali messi a selezione interna vengono definiti in sede di programmazione triennale del fabbisogno del personale.

4.I bandi di selezione, predisposti dal Servizio Gestione delle Risorse Umane sono pubblicati nel sito internet istituzionale dell'Ente e all'Albo Pretorio on-line del Comune e sono trasmessi tramite email a tutti i dipendenti.

5.Al bando di selezione è allegato uno schema di domanda di partecipazione al fine di agevolarne la presentazione da parte dei concorrenti e facilitare il riscontro dei requisiti e della regolarità.

6.E' facoltà dell'Amministrazione prorogare, prima della scadenza, il termine per la presentazione delle domande di partecipazione. Della proroga del termine viene data pubblicità con le con le stesse modalità del bando. Per motivate esigenze l'Amministrazione può riaprire i termini per la presentazione delle domande, il provvedimento di riapertura dei termini va pubblicato con le stesse modalità del bando precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.

In ogni caso l'Amministrazione comunale si riserva la facoltà di non dar corso alla progressione verticale a seguito di sopravvenuti vincoli legislativi e/o finanziari o per mutate esigenze organizzative.

L'assunzione è subordinata in ogni caso alla compatibilità con le disponibilità finanziarie dell'Ente ed al rispetto delle disposizioni di finanza pubblica relativamente alle assunzioni di personale nella Pubblica Amministrazione.

ART. 4 ELEMENTI DI VALUTAZIONE DELLE SELEZIONI

La valutazione comparativa sarà effettuata da apposita commissione nominata con determinazione del Dirigente del Servizio Risorse Umane.

La valutazione consiste nell'assegnazione di n. 110 punti così distinti:

A) VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (media dell'ultimo triennio): max. punti 60

Media dei punteggi attribuiti nelle valutazione del triennio	Punti valore
da 90,00 a 91,29	15,00
da 91,30 a 93,30	35,00
da 93,31 a 95,50	45,50
da 95,51 a 97,50	49,50
da 97,51 a 98,50	56,50
da 98,51 a 100	60

B) Valutazione dei titoli di studio

B.1) Titolo di studio richiesto per l'ammissione al concorso ➔ max 8 punti

Il titolo di studio richiesto per l'ammissione al concorso non viene valutato qualora risulti conseguito al minimo di sufficienza;

Per i posti per i quali è richiesto il possesso della Laurea (L) di primo livello, il Diploma di Laurea (DL) o Laurea Specialistica (LS) o magistrale (LM) (vecchio e nuovo ordinamento) ➔ **Categoria D:**

- punti 2 per voto di laurea da 67 fino a 80/110,
- punti 3 per voto di laurea da 81 a 100/110,
- punti 4 per voto di laurea da 101 a 105/110,
- punti 6 per voto di laurea da 106 a 110/110,

- punti 8 per voto di laurea 110/110 con lode;

Per i posti per i quali è richiesto il Diploma quinquennale di scuola secondaria superiore di 2° grado:

➔ **Categoria C:**

- punti 2 per voto di diploma da 61/100 fino a 69/100 (vecchio diploma da 37/60 fino a 41/60),
- punti 3 per voto di diploma da 70 fino a 79/100 (vecchio diploma da 42 fino a 47/60),
- punti 4 per voto di diploma da 80 a 89/100 (48-53/60),
- punti 5 per voto di diploma da 90 a 99/100 (54-59/60),
- punti 8 per voto di diploma 100/100 (ovvero 60/60);

B.2) Titolo di studio aventi valore legale di ordine pari o superiore rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno:

Titoli di studio	CAT. C	CAT. D
Punteggio massimo attribuibile	10	10
Ulteriore diploma di scuola secondaria di secondo grado	1	-
Laurea triennale nuovo ordinamento, diploma universitario, diploma di scuola diretta a fini speciali	3	2 (Ulteriore a quella richiesta dal bando per la progressione in cat.D)
Laurea specialistica, magistrale, diploma di laurea vecchio ordinamento (assorbono il punteggio della laurea triennale)	6	5 (Ulteriore a quella richiesta dal bando per la progressione in cat.D)
Master universitario di I livello	2	2
Master universitario di II livello	3	3
Diploma di specializzazione	3	3
Dottorato di ricerca	4	4
Corso di perfezionamento (universitari)	2	2

Non sono in ogni caso valutabili i titoli di studio inferiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno al posto da coprire.

C) Valutazione della Formazione e aggiornamento professionale: massimo 5 punti

Formazione Certificata e Pertinente: Corsi di specializzazione, perfezionamento e aggiornamento, frequentati presso Università, statali e non statali, ovvero altri organismi formativi pubblici o privati, **con riferimento al triennio precedente** alla data di scadenza del termine utile per la presentazione della domanda di partecipazione, **con attestato finale di frequenza con profitto o con superamento di esame finale**, saranno valutati nel seguente modo:

- durata di una sola giornata: 0,6 punti per ogni corso
- durata in più giornate: 1,5 punto per ogni corso

D) Iscrizione all'Albo professionale per attività attinente al profilo: massimo 2 punti

E) Valutazione dei titoli di servizio

Con riferimento al triennio precedente alla data di scadenza del termine utile per la presentazione della domanda di partecipazione

E.1) Servizio prestato presso altre Pubbliche Amministrazioni nella categoria e nel profilo professionale messo a concorso (o corrispondente profilo):

fino a un massimo di **5 punti** così suddivisi:

- per ogni mese o frazione superiore a 15 giorni: punti 0,33 fino a un massimo complessivo di 5 punti

Per la verifica della corrispondenza del profilo messo a bando con quello di altri comparti della PA si utilizza il DPCM 26 giugno 2015 emanato ai sensi dell'art.29 del D.lgs 165/2001

E.2) Servizio prestato presso il Comune di Monterotondo o presso altre Pubbliche Amministrazioni in categorie di inquadramento superiori al posto messo a concorso con la progressione verticale:

Si attribuiranno 2 punti per ogni anno di servizio prestato e 0,35 punti per ogni mese di servizio o frazione superiore a 15 giorni fino a un **massimo complessivo di 5 punti**

E.3) Attività lavorativa svolta e risultati conseguiti alla data di scadenza del termine utile per la presentazione della domanda di partecipazione:

- 2 punti per certificazione attestante l'aver prestato lodevole servizio presso l'amministrazione comunale di Monterotondo
- 1 punto per certificazione attestante l'aver prestato lodevole servizio presso altra Pubblica Amministrazione

F.5) INCARICHI RIVESTITI nel triennio precedente alla data di scadenza del termine utile per la presentazione della domanda di partecipazione:

in questa categoria vengono valutati gli incarichi lavorativi arricchenti e se pertinenti con il profilo che si tratta di coprire (**il punteggio massimo complessivo attribuibile è pari a 12 punti**)

Descrizione	Punteggio massimo
Incarico di Posizione Organizzativa	per ogni mese o frazione superiore a 15 giorni: punti 0,50 fino a un massimo complessivo di 7 punti
aver svolto mansioni superiori nella categoria e nel profilo professionale messo a concorso alle dipendenze di questa Amministrazione comunale	per ogni mese o frazione superiore a 15 giorni: punti 0,33 fino a un massimo complessivo di 5 punti
Responsabile del procedimento	punti 0,50 per ogni incarico fino a un massimo di punti 5 punti
incarichi di specifica responsabilità ex Art. 70-quinquies o di funzione ex art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018	per ogni mese o frazione superiore a 15 giorni: punti 0,33 fino a un massimo complessivo di 5 punti
Presidente - Membro commissione concorso/gara presso l'Ente e/o altre Pubbliche Amministrazioni	punti 1 per ognuno fino a un massimo di punti 5 punti
incarichi di insegnamento di durata non inferiore a 3 mesi, , relatore a convegni, seminari, corsi:	punti 0,25 per ognuno fino a un massimo di punti 1;
pubblicazioni scientifiche inerenti il posto da ricoprire;	punti 0,25 per ognuna fino ad un massimo di punti 1
attività di collaborazione ovvero di consulenza, ricerca e/o studio ed incarichi presso altre Pubbliche Amministrazioni inerenti il posto da ricoprire	collaborazione coordinata e continuativa e/o a progetto per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi: punti 0,25 fino ad massimo di punti 2,00; incarichi di consulenza, ricerca e studio punti 0.50 per ognuno fino ad massimo di punti 3,00;
altra attività professionali e specialistiche svolte presso Amministrazioni pubbliche formalmente documentate e/o autocertificate ai sensi di legge, non riferibili ai titoli già valutati nei precedenti gruppi, pertinenti con il profilo che si tratta di coprire e idonee ad evidenziare ulteriormente il	punti 0,25 per ognuna fino ad un massimo di punti 2

livello di qualificazione professionale acquisto anche all'interno dell'Ente, e l'attitudine all'esercizio delle funzioni connesse al posto da ricoprire	
--	--

L'incarico di Posizione Organizzativa ingloba anche il punteggio di responsabile del procedimento nel caso quest'ultimo discenda dall'attribuzione dello stesso incarico di Posizione Organizzativa, quindi in tal caso i punteggi per i due tipi di incarichi non si sommano ma viene valutata solo la P.O.

ART. 4 GRADUATORIA DI MERITO E SUA VALIDITÀ

1. La Commissione esaminatrice formulerà una graduatoria per l'attribuzione del posto oggetto della selezione, secondo l'ordine di merito della votazione complessiva, risultante dalla somma del punteggio attribuito ai titoli. In caso di parità è preferito il candidato con maggiore punteggio nella categoria **A) Valutazione della performance** in caso di ulteriore parità di punteggio sarà preferito il candidato con maggiore punteggio nella categoria **B.2) Titolo di studio aventi valore legale di ordine pari o superiore rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno**, in caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato con maggiore punteggio nella categoria **F.5) Incarichi rivestiti**, infine in caso di ulteriore parità **sarà preferito il candidato più giovane d'età.**

2. La graduatoria di merito e la nomina dei vincitori della selezione è approvata con determinazione del Dirigente del Servizio Risorse Umane e sarà pubblicata all'Albo Pretorio e in Amministrazione Trasparente/Bandi di concorso.

3. La graduatoria avrà efficacia limitata ai posti oggetto della procedura, e pertanto la stessa non potrà essere utilizzata per successive necessità programmate dall'ente

4. L'assunzione e la stipulazione dei nuovi contratti individuali di lavoro sarà realizzata esclusivamente a cura della Servizio Risorse Umane. Il vincitore ha l'onere di stipulare un nuovo contratto individuale di lavoro nella nuova categoria. Fino a quando il contratto non viene firmato, il nuovo rapporto di lavoro non nasce e quindi non decorre il relativo trattamento giuridico ed economico

5. i dipendenti che risultino vincitori di procedure selettive per la progressione tra le categorie riservate al personale di ruolo, presso la medesima amministrazione sono, con il consenso degli stessi, esonerati dal periodo di prova.

6. In caso di progressione verticale, il trattamento economico è unicamente quello previsto dai contratti collettivi per la prima posizione economica della categoria di assegnazione, e per le mansioni e responsabilità che il datore di lavoro assegna al dipendente in coerenza con il nuovo profilo. Il lavoratore non ha più titolo per percepire emolumenti che si fondino su mansioni e responsabilità riconducibili al profilo precedente.

Ai sensi dell'art. 12, comma 8, del CCNL 21 maggio 2018, nel caso in cui il vincitore provenisse da una posizione economica il cui tabellare è di importo superiore rispetto a quello previsto per il posto da coprire, lo stesso dipendente beneficia di un assegno personale, riassorbibile in caso di progressione orizzontale, nella misura della differenza fra i due tabellari.

7. Per potere svolgere procedure di progressione verticale, è necessario che l'ente dimostri il rispetto dei vincoli normativi la cui violazione è sanzionata con il divieto di assumere: tutte le condizioni organizzative e finanziarie cui la legge collega il divieto di assumere inibiscono quindi non solo i concorsi pubblici, ma anche le selezioni per progressione verticale, quindi le assunzioni sono in ogni caso, espressamente, subordinate al rispetto della normativa in materia di assunzioni di personale nel tempo vigente.

ART. 5 ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso, in cui diviene esecutiva la deliberazione di Giunta Comunale, che lo approva.

2. L'entrata in vigore del presente regolamento comporta la modifica di eventuali disposizioni interne e regolamentari, in contrasto con lo stesso.

Successive disposizioni di legge, con esso incompatibili, ne modificano automaticamente le disposizioni in contrasto.

3. Le norme del presente regolamento costituiscono norme di indirizzo, la cui precettività è assegnata dagli specifici bandi di concorso, che costituiscono *lex specialis*.

4. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia, in quanto applicabili e compatibili con le procedure di progressione verticale, al vigente regolamento comunale sulle modalità di accesso all'impiego del Comune di Monterotondo.