



CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI VERTICALI DURANTE IL PERIODO TRANSITORIO AI SENSI DELL'ART. 13 C.C.N.L. FUNZIONI LOCALI 2019/2021

**adottato con D.G.C. n. 93 del 27.02.2024 ed integrato con D.G.C. n. 138 del
21/03/2024**

Art. 1

Disposizioni generali

1. Il presente regolamento disciplina la procedura in materia di progressioni verticali ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8 del C.C.N.L. Funzioni Locali 2019/2021, sottoscritto il 16/11/2022.
2. Le progressioni verticali di cui al presente regolamento possono essere attivate fino al 31/12/2025 e possono essere finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 1 comma 612 della L. n. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del citato CCNL.
3. L'effettuazione della procedura per le progressioni verticali nel periodo transitorio fino al 31/12/2025, è stabilita dall'Amministrazione Comunale mediante previsione negli strumenti di programmazione del fabbisogno di personale (confluiti nel P.I.A.O.).

Art. 2

Requisiti per la partecipazione.

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni verticali i dipendenti assunti a tempo indeterminato presso il Comune di Casale Monferrato e in servizio presso l'Ente al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda.
2. I partecipanti devono essere inquadrati nell'Area immediatamente inferiore a quella cui appartiene il posto oggetto della procedura, e precisamente:
 - all'Area degli Istruttori possono progredire solo i dipendenti inquadrati nell'Area degli Operatori Esperti;
 - all'Area dei Funzionari possono progredire solo i dipendenti inquadrati nell'Area degli Istruttori;
3. I requisiti previsti per la partecipazione alla procedura sono quelli indicati nella Tabella "C" allegata al C.C.N.L. Funzioni Locali 2019/2021 a cui si rinvia e che si intendono pertanto richiamati.
4. I partecipanti alla selezione devono disporre di una valutazione positiva della performance (secondo la previsione del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell'Ente) con riferimento ai tre anni immediatamente precedenti a quello nel quale si svolge la procedura, o con riferimento alle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, nel caso non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. In caso di presenza di una valutazione positiva conseguita nel corso di rapporto di lavoro presso altro ente di provenienza, essa dovrà essere parametrata e resa congrua attraverso il confronto, ove possibile, degli indicatori di valutazione di entrambi i sistemi di valutazione.
5. In presenza di una valutazione negativa della performance (votazione inferiore a 600/1000) nel triennio di riferimento, il dipendente deve essere escluso dalla procedura.

6. I partecipanti non devono avere subito provvedimenti disciplinari nei due anni lavorativi anteriori al termine di scadenza per la presentazione della domanda.

Art. 3

Avviso di selezione.

1. L'Avviso di selezione adottato dal Dirigente del Personale, sulla base delle previsioni del piano triennale del fabbisogno di personale, è pubblicato per 15 giorni consecutivi sull'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale (sezione "Bandi di concorso") e ne viene data comunicazione a tutti i dipendenti (attraverso la *Intranet* comunale).
2. L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale, dandone comunicazione ai partecipanti.

Art. 4

Ammissibilità delle domande.

1. Il Dirigente del Personale sulla base dell'istruttoria condotta dall'ufficio competente, adotta formale provvedimento di ammissione dei candidati.
2. Le domande contenenti irregolarità e/o omissioni non sanabili comporteranno l'esclusione dalla procedura.
3. I candidati che non abbiano ricevuto formale comunicazione di esclusione dalla selezione, devono intendersi ammessi e sono tenuti a presentarsi al colloquio nel giorno e nell'ora stabiliti nel calendario pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

Art. 5

Commissione esaminatrice.

1. La Commissione esaminatrice viene nominata con le modalità previste dal vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Casale Monferrato, a cui si rinvia.

Art. 6

Procedura comparativa

1. La Commissione esaminatrice procede alla valutazione delle candidature e alla definizione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché alla composizione della graduatoria di merito.
2. La Commissione effettua le valutazioni attenendosi ai criteri di cui all'allegato A) al presente regolamento.
3. Al termine della procedura di valutazione dei soggetti ammessi alla selezione e dopo aver espletato i colloqui finali di approfondimento, la Commissione provvede a redigere apposito verbale sottoscritto da tutti i componenti.
4. La graduatoria finale viene formata secondo l'ordine di votazione complessiva riportata da ciascun candidato. A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio presso l'Ente e in caso di ulteriore parità, sarà preferito il candidato più anziano di età.

5. Le suddette operazioni di selezione e la graduatoria finale saranno approvate con determinazione del Dirigente del Personale, sulla base del verbale trasmesso dalla Commissione esaminatrice, dopo aver accertato l'insussistenza di cause di illegittimità.
6. La graduatoria è utilizzabile esclusivamente per la copertura del/dei posto/i previsti nel Piano dei fabbisogni del personale nell'annualità di espletamento delle progressioni di carriera.
7. I vincitori dovranno sottoscrivere un nuovo contratto di lavoro con inquadramento nell'Area immediatamente superiore e attribuzione del trattamento tabellare iniziale; qualora il trattamento economico in godimento risulti superiore rispetto al trattamento tabellare iniziale acquisito per effetto della progressione, il dipendente conserva, a titolo di assegno personale, la differenza retributiva assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno dell'Area.

Art. 7

Norma finale

1. Per tutto quanto non specificamente disciplinato dal presente Regolamento si applicano le disposizioni normative e contrattuali in vigore.
2. Il presente regolamento è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente in "Amministrazione Trasparente" e cessa la sua efficacia dal 1° gennaio 2026.

Allegato "A" – CRITERI DI VALUTAZIONE PROGRESSIONI VERTICALI

La valutazione per la procedura comparativa consiste nell'assegnazione di un numero massimo di **100 PUNTI**, utilizzando i seguenti criteri:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza fino ad un massimo di 40 PUNTI: anzianità di servizio presso una pubblica amministrazione a tempo indeterminato e determinato, maturata nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione e attinente al profilo oggetto di selezione; saranno considerati validi al fine del punteggio tutti i periodi lavorativi, anche non continuativi, maturati in attività attinenti al profilo richiesto.

Il periodo totale dell'anzianità di servizio verrà parametrata sulla base del periodo di anzianità massimo (mesi totali) rilevato tra i *curricula* presentati. Si considera anno di servizio il periodo di 12 mesi anche non continuativi; 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.

b) titoli di studio, fino ad un massimo di 20 PUNTI:

Passaggio dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori	
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	PUNTI 8
Diploma di Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento (<i>attinente al profilo oggetto di selezione</i>)	PUNTI 12 (il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)
Diploma di Laurea triennale (<i>attinente al profilo oggetto di selezione</i>)	PUNTI 8
Master di I e/o II livello (<i>attinente al profilo oggetto di selezione</i>)	PUNTI 4

Passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari	
Diploma di Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento (<i>attinente al profilo oggetto di selezione</i>)	PUNTI 12 (il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)
Diploma di Laurea triennale (<i>attinente al profilo oggetto di selezione</i>)	PUNTI 8
Master di I e/o II livello (<i>attinente al profilo oggetto di selezione</i>)	PUNTI 4
Dottorato di ricerca	PUNTI 4

c) competenze professionali attinenti al profilo oggetto della selezione, fino ad un massimo di **40 PUNTI così suddivisi:**

1) valutazione competenze professionali acquisite: **max punti 15**, secondo la seguente ripartizione:

- abilitazioni professionali che consentono iscrizione ad albi (attinenti al profilo oggetto di selezione): punti 3 per abilitazione;
- corsi di formazione certificati che prevedano esame finale (attinenti al profilo oggetto di selezione): punti 2 per ogni corso negli ultimi cinque anni;
- abilitazioni linguistiche certificate: punti 1 per ogni Lingua straniera certificata fino ad un massimo di punti 2;
- incarichi di specifiche responsabilità o incarico di funzione (attinenti al profilo oggetto di selezione): punti 1 per ogni anno fino ad un massimo di punti 3;
- aver svolto mansioni superiori per almeno 6 mesi: punti 1 per ogni semestre fino ad un massimo di punti 2;

2) colloquio motivazionale: **max punti 25**

La valutazione finale è data dalla somma dei punteggi conseguiti da ciascun candidato in applicazione dei criteri sopra indicati.