

Approvato con Delibera n. 41 del 18/11/2021

## **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI**

**Ai sensi del D. LGS. N. 80/2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021**

### **Art. 1**

#### **DISPOSIZIONI GENERALI**

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le categorie del sistema di classificazione di cui al vigente CCNL Comparto Funzioni locali ("progressioni verticali"), in applicazione dell'art. 3 DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, sostitutivo dell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e nel tetto del 50% delle posizioni disponibili per l'accesso dall'esterno in tutte le modalità consentite dall'ordinamento e, di norma, per la stessa categoria.
2. Le disposizioni del presente regolamento non si applicano per l'attuazione della previsione contenuta nella stessa disposizione e relativa alle tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti; a tal fine si attendono le disposizioni che saranno dettate dal CCNL del triennio 2019/2021.
3. L'ente prevede la effettuazione di progressioni verticali nel programma del fabbisogno.
4. I bandi sono pubblicati sul sito internet dell'ente per almeno 30 giorni consecutivi.

### **Art. 2**

#### **REQUISITI**

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni verticali i dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'ente all'atto della indizione del bando ed inquadrati nella categoria immediatamente inferiore a quella per la quale si concorre. Tale requisito deve essere mantenuto alla data di approvazione degli esiti della selezione comparativa.
2. I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno, richiesti per la partecipazione alle procedure di progressione verticale, sono i seguenti:
  - per la categoria "B": scuola dell'obbligo ed idonea attestazione professionale o documentata esperienza maturata nello svolgimento delle attività ascrivibili al profilo;
  - per la categoria "C": diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado;
  - per la categoria "D": essere inquadrato nella categoria "C" e la laurea triennale (L), diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) ed eventuale abilitazione professionale, se richiesta.
3. 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.

### **Art. 3**

#### **MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLA SELEZIONE**

1. La comparazione viene effettuata attraverso le seguenti modalità:
  - a. La valutazione positiva e con la media più elevata della performance conseguita dal dipendente, negli ultimi tre anni di servizio, ove la media delle valutazioni del triennio è

espressa in percentuale (fino a 50 punti). E' richiesto che il dipendente sia inquadrato al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione da almeno un triennio nella categoria immediatamente inferiore a quella per la quale si concorre;

- b. Il possesso di titoli, ivi compresi quelli di studio, ulteriori rispetto a quelli necessari per l'accesso dall'esterno al profilo e al posto oggetto di selezione (fino a 20 punti), così distinti:
- i. Titoli equivalenti: 1 punto per ciascun titolo equivalente fino ad un massimo di 4 punti;
  - ii. Titoli superiori: 1 punti per ciascun titolo superiore fino ad un massimo di 4 punti;
  - iii. Abilitazioni all'esercizio professionale per professioni di livello almeno pari a quello del posto messo a concorso: 1 punti per ciascuna abilitazione fino ad un massimo di 4 punti;
  - iv. Master/titoli di specializzazione o di perfezionamento conseguiti presso enti dello Stato o della Regione o legalmente riconosciuti: 1 punto per ciascuno fino ad un massimo di 4 punti;
  - v. Corsi, con attestazione di superamento di esami finali organizzati da enti dello Stato o della Regione o legalmente riconosciuti e non inferiori a mesi 3: 1 punto per ciascuno fino ad un massimo di 4 punti;
- c. I servizi prestati, con contratto a tempo determinato o indeterminato, nella categoria immediatamente inferiore a quello per la quale si concorre fino ad un massimo di 15 punti sono valutati come segue:
- Servizi prestati allo I.A.C.P. di Catania: 0,1 punto per ciascun mese;
- Servizi prestati in altri enti pubblici: 0,05 punto per ciascun mese;
- d. La tipologia di incarichi rivestiti presso lo I.A.C.P. di Catania, attinenti al profilo e al posto oggetto di selezione risultanti dal curriculum (fino a 15 punti), così distinti:
- i. 0,10 punti per ogni mese di incarico per Specifiche Responsabilità attribuito con atto formale, non inferiore a mesi 3, fino ad un massimo di 3 punti;
  - ii. 0,10 punti per ogni mese di incarico per Mansioni Superiori attribuito con atto formale, non inferiore a mesi 3, fino ad un massimo di 3 punti;
  - iii. 0,10 punti per ogni mese di incarico per Posizione Organizzativa attribuito con atto formale, non inferiore a mesi 3, fino ad un massimo di 3 punti;
  - iv. 1 punto per ogni atto formale di attribuzione incarico per R.U.P., Incarico di Agente Contabile, di Responsabile della Sicurezza, di Responsabile Corruzione, ecc., fino ad un massimo di 6 punti;

2. La valutazione è effettuata da una commissione presieduta dal Direttore Generale o dal Segretario, composta da 2 esperti anche esterni che, qualora dipendenti pubblici, devono essere inquadrati almeno nella stessa o corrispondente categoria di destinazione della progressione verticale e da un segretario verbalizzatore.
3. In caso di parità viene data preferenza nell'ordine al candidato che ha ottenuto più punti nel fattore titoli, in caso di ulteriore parità si tiene conto del fattore servizio, in caso di ulteriore parità si tiene conto del fattore numero dei figli a carico, indipendentemente dal fatto che il candidato sia coniugato o meno, in caso di ulteriore parità si tiene conto della minore età ed in caso di ulteriore parità si procede a sorteggio.

4. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie, che sono utilizzate solamente nel tetto dei posti per i quali la procedura è indetta e che non possono essere utilizzate per ulteriori e successive progressioni verticali.
5. La graduatoria è predisposta ed approvata dal dirigente e/o responsabile competente in materia di gestione delle risorse umane, che provvede anche, previo accertamento del possesso dei requisiti, alla assunzione ed alla sottoscrizione del contratto individuale. Con il consenso del dipendente si può prescindere dalla effettuazione del periodo di prova.

