



Provincia
di Pesaro e Urbino

REGOLAMENTO

PER LA DISCIPLINA DELLA PROCEDURA COMPARATIVA PER PROGRESSIONI TRA LE AREE (*c.d. Progressioni verticali*"), ai sensi dell'art. 3, c. 1, del D.L. 80/2021, convertito con modificazioni nella L. 113/2021, e dell'art. 15 del CCNL del 16.11.2022

PROCEDURA ORDINARIA

Approvato con decreto del presidente n. 198 del 12.9.2023

INDICE

ART. 1 - OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE	pag. 5
ART. 2 - REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE PROCEDURE SELETTIVE ORDINARIE	pag. 5
ART. 3 - AVVISO DI SELEZIONE	pag. 6
ART. 4 - MODALITA' DI ESPLETAMENTO DELLA PROCEDURA COMPARATIVA	pag. 6
ART. 5 - VALUTAZIONE DEL CURRICULUM E ASSEGNAZIONE DEI PUNTEGGI	pag. 6
ART. 6 - PROVA D'ESAME (<i>colloquio</i>)	pag. 8
ART. 7 - COMMISSIONE SELEZIONATRICE	pag. 8
ART. 8 - GRADUATORIA	pag. 8
ART. 9 - ASSUNZIONE IN SERVIZIO	pag. 8
ART. 10 - DISPOSIZIONE D RINVIO	pag. 9
ART. 11 - ENTRATA IN VIGORE	pag. 9

ART. 1

ART. 1 - OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive di tipo comparativo per i passaggi all'Area d'inquadramento superiore (*c.d. PROGRESSIONI VERTICALI*), da parte dei dipendenti provinciali a tempo indeterminato, in attuazione di quanto previsto dall'art. 3, c. 1, del D.L. 80/2021, convertito con modificazioni nella L. 113/2021, nonché dall'art. 15 del CCNL del 16.11.2022,
2. La disciplina suddetta è finalizzata a:
 - *riconoscere e valorizzare i titoli di studio posseduti dai dipendenti - ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno all'Area d'appartenenza;*
 - *riconoscere e valorizzare il possesso dei titoli e competenze professionali sviluppate in relazione alle specifiche esigenze dell'ente;*
 - *valorizzare e incentivare la qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti negli ultimi tre anni di servizio;*
 - *garantire la semplificazione e la trasparenza delle procedure;*

nell'ambito dei limiti di cui alle vigenti facoltà assunzionali dell'ente - come determinate nei piani triennali del fabbisogno di personale - fatta salva, in ogni caso, la riserva di una quota di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.
3. Il sistema di progressione verticale si concretizza in una verifica - a seguito di procedura comparativa - di competenze e capacità atte a svolgere le attività correlate all'Area di inquadramento superiore a quella posseduta, connotate da diverse responsabilità, relazioni, complessità e contenuti delle prestazioni.

ART. 2

REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE PROCEDURE SELETTIVE ORDINARIE

1. Possono partecipare alle procedure selettive per progressioni verticali in regime ordinario i dipendenti provinciali, a tempo indeterminato, in possesso - alla data di scadenza del termine di presentazione della domanda - dei seguenti requisiti:
 - a) *inquadramento nell'Area contrattuale immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione;*
 - b) *anzianità minima di servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o a tempo determinato, presso le P.P.A.A. di cui all'art. 1, c. 2, del D.Lgs. 165/2001, di almeno anni cinque - negli ultimi dieci anni - di cui almeno due presso la Provincia di Pesaro e Urbino - nel medesimo profilo professionale (es. amministrativo; economico-finanziario; tecnica, tecnico-manutentiva e delle attività produttive; ecc...), nonché nell'Area/ categoria immediatamente inferiore, essendo la procedura finalizzata alla valorizzazione delle competenze professionali sviluppate;*
 - c) *possesso del titolo di studio e dell'eventuale titolo professionale richiesti per l'accesso dall'esterno;*
 - d) *aver conseguito, negli ultimi tre anni di servizio una valutazione nella performance individuale di almeno 32/40esimi - quale valore medio - fermo restando che, in ogni caso, in nessuna annualità il punteggio potrà essere inferiore a 28/40esimi. Qualora, in relazione ad una delle annualità dell'ultimo triennio, non sia stato possibile effettuare la valutazione del dipendente a causa di assenze dal servizio, sono prese a riferimento le ultime tre valutazioni disponibili, in ordine cronologico;*
 - e) *assenza di provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio superiori al rimprovero scritto.*
2. I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno sono quelli previsti nell'Allegato 1 del Regolamento per l'accesso agli impieghi provinciali, approvato con Decreto Presidenziale n. 150 del 9 luglio 2019.

ART. 3 AVVISO DI SELEZIONE

1. Il Segretario generale, quale responsabile della gestione giuridica del personale, provvede al formale avvio della procedura comparativa, per curriculum ed esame (*colloquio*), mediante approvazione di apposito avviso di selezione interna, al fine di consentire ai dipendenti provinciali, in possesso dei requisiti prescritti, di presentare domanda.
2. L'avviso di selezione è pubblicato all'Albo Pretorio dell'ente per giorni venti consecutivi, nonché nel sito istituzionale dedicato all'Amministrazione Trasparente, ed è portato a conoscenza di tutti i dipendenti provinciali, della RSU e delle OO.SS. territoriali, al fine di assicurarne la massima diffusione.
3. Entro i termini di scadenza e nel rispetto delle modalità di trasmissione previsti nell'avviso di selezione, i candidati sono tenuti a presentare domanda di partecipazione alle relative procedure selettive, utilizzando la modulistica allegata all'avviso stesso.

ART. 4 MODALITA' DI ESPLETAMENTO DELLA PROCEDURA COMPARATIVA

1. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 52, c. 1-bis, del D.Lgs. 165/2001, nonché dell'art. 15, c. 1, del CCNL del 16.11.2022, costituiscono elementi di comparazione, ai fini del passaggio all'Area d'inquadramento superiore:
 - a) **la QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI** (*intesa in termini di risultati conseguiti dal dipendente, correlati alla misurazione della performance rilevata negli ultimi tre anni, ovvero negli ultimi tre anni disponibili - quale valore medio - sulla base del sistema vigente*);
 - b) **i TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI, ulteriori rispetto a quelli prescritti per l'accesso dall'esterno** (*vi rientrano i soli titoli di studio - rilasciati da istituzioni riconosciute dal nostro ordinamento - esclusivamente qualora ATTINENTI, come individuati - per ciascuna categoria d'inquadramento (ora Area d'inquadramento)/profilo professionale - nell'Allegato "1" al vigente regolamento dei concorsi e delle procedure selettive*);
 - c) **L'ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA** (*trattasi di esperienza correlata alle capacità e alle competenze professionali acquisite dal dipendente per il tramite dell'attività lavorativa svolta nell'ente e nelle altre P.P.A.A.; degli incarichi di responsabilità svolti; della formazione certificata, con superamento di esame finale; ecc...*);
 - d) **la PROVA ORALE: COLLOQUIO** (*volto alla valutazione e approfondimento delle conoscenze tecniche specifiche possedute dal dipendente; della capacità di sviluppare ragionamenti articolati ed organici; nonché delle attitudini richieste dallo specifico ruolo da ricoprire*).

ART. 5 VALUTAZIONE DEL CURRICULUM E ASSEGNAZIONE DEI PUNTEGGI

1. La valutazione del curriculum presentato dal candidato viene effettuata dalla commissione selezionatrice, di cui al successivo art. 7 - con il supporto di almeno una unità dell'Ufficio del Personale - sulla base di quanto dichiarato dal medesimo, in sede di presentazione della domanda di partecipazione alla procedura comparativa, fatta eccezione per l'anzianità di servizio, che viene accertata d'ufficio.
2. Il punteggio massimo - a disposizione della commissione - per il curriculum, è pari a 50 punti, distribuiti - come segue - fra i diversi elementi di comparazione, di cui alle lett. a), b) e c) del precedente art. 4:

ELEMENTI DI COMPARAZIONE	PUNTI (max attribuibili)
<i>Titoli culturali e professionali ATTINENTI (ulteriori rispetto a quelli prescritti per l'accesso dall'esterno)</i>	10
<i>Qualità delle prestazioni individuali</i>	20
<i>Esperienza professionale maturata</i>	20

3. Il punteggio massimo attribuibile ai singoli elementi di comparazione è ripartito come segue:

A) TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI:

- diploma di scuola secondaria di secondo grado: punti 5
- laurea triennale/diploma universitario: punti 3
- laurea specialistica o magistrale: punti 7
- laurea magistrale a ciclo unico o diploma di laurea vecchio ordinamento: punti 10
- specializzazioni post laurea: punti 3
- master post laurea di I livello: punti 1
- master post laurea II livello: punti 3
- abilitazione professionale: punti 3

B) QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI:

- media valutazioni, nel triennio antecedente, ovvero nell'ultimo triennio disponibile, pari a 32/40: **punti 0**
- media valutazioni, nel triennio antecedente, ovvero nell'ultimo triennio disponibile, superiore a 32/40 e fino a 34/40: **punti 5**
- media valutazioni, nel triennio antecedente, ovvero nell'ultimo triennio disponibile, superiore a 34/40 e fino a 36/40: **punti 10**
- media valutazioni, nel triennio antecedente, ovvero nell'ultimo triennio disponibile, superiore a 36/40 e fino a 38/40: **punti 12**
- media valutazioni, nel triennio antecedente, ovvero nell'ultimo triennio disponibile, superiore a 38/40 e fino a 39,99/40: **punti 15**
- media valutazioni, nel triennio antecedente, ovvero nell'ultimo triennio disponibile, pari a 40: **punti 20**

C) ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA:

- **ANZIANITA' DI SERVIZIO: fino ad un massimo di punti 15** (sarà valutata l'attività svolta con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato presso la Provincia di Pesaro e Urbino o altre pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 nell'Area/categoria immediatamente inferiore, in attività e mansioni corrispondenti al profilo professionale di cui alla procedura di selezione): **punti 1** (per ogni anno di servizio o frazione superiore a mesi sei). Il punteggio va riproporzionato per i rapporti di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario prestato);
- **INCARICHI DI RESPONSABILITA' RIVESTITI NELL'ULTIMO TRIENNIO: fino ad un massimo di punti 3, con assegnazione di punti 1 per ogni anno.** Vi rientrano gli incarichi di "specifiche responsabilità", formalmente attribuiti ed effettivamente svolti per almeno un anno continuativamente, purchè in essere alla data di scadenza dell'avviso di selezione;
- **FORMAZIONE SVOLTA NELL'ULTIMO TRIENNIO: fino ad un massimo di punti 2:**
 - a) corsi di formazione e aggiornamento, con esito positivo finale certificato, purchè attinenti, di durata pari a 30 ore o superiori e fino a 50 ore: **punti 0,20 per ogni corso, fino ad un massimo di punti 0,8;**
 - b) corsi di formazione e aggiornamento, con esito positivo finale, purchè attinenti, di durata superiore a 50 ore e fino a 100 ore: **punti 0,30 per ogni corso, fino ad un massimo di punti 0,9;**
 - c) corsi di formazione e aggiornamento, con esito positivo finale, purchè attinenti, di durata superiore a 100 ore: **punti 0,50 per ogni corso, fino ad un massimo di punti 1;**
- **PUBBLICAZIONI: fino ad un massimo di punti 1: punti 0,50, per ogni pubblicazione.**

4. NON SONO VALUTABILI:

- l'anzianità di servizio minima;
- il titolo di studio e l'eventuale titolo professionale richiesti per l'accesso dall'esterno;
- la valutazione minima riportata in sede di performance individuale nell'ultimo triennio;

di cui al precedente art. 2, c. 1, lett. b), c) e d), costituendo requisiti necessari per la partecipazione alle procedure per progressioni verticali.

ART. 6 - PROVA D'ESAME (*colloquio*)

1. Costituisce ulteriore elemento di comparazione, ai fini del passaggio all'Area d'inquadramento superiore, la prova orale, consistente in un colloquio con eventuale utilizzo di metodologie diversificate, in relazione alla posizione da ricoprire, come specificate nel provvedimento di indizione della procedura selettiva.
2. Il colloquio è finalizzato ad accertare le capacità dei candidati di utilizzare ed applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti.
3. Il punteggio massimo, a disposizione della commissione selezionatrice di cui al successivo art. 7, per la prova d'esame, è di punti 25.

ART. 7 - COMMISSIONE SELEZIONATRICE

1. La valutazione della prova d'esame (*colloquio*) dei candidati ammessi alla procedura comparativa per progressioni verticali è effettuata dalla commissione selezionatrice nominata nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento per l'accesso agli impieghi provinciali.

ART. 8 - GRADUATORIA

1. Il punteggio finale è dato dalla somma della valutazione riportata, da ciascun candidato, nel curriculum - sulla base degli elementi di comparazione di cui al precedente art. 4, c. 1, lett. a), b) e c) - e della valutazione conseguita in sede di prova d'esame (*colloquio*) ed è espresso in settantacinquesimi.
2. Le risultanze dei punteggi finali riportati da tutti i candidati sono formalizzate nella graduatoria finale di merito, formata in ordine decrescente. In caso di parità di punteggio si osservano le precedenze e preferenze di legge.
3. La graduatoria finale di merito, formulata dalla commissione selezionatrice, viene approvata dal Segretario generale, previo accertamento - da parte dell'Ufficio del Personale - del possesso dei requisiti prescritti da parte dei candidati utilmente inseriti nella graduatoria medesima, ai sensi del precedente art. 2. La stessa viene successivamente e pubblicata all'Albo Pretorio per giorni 15 e sul sito istituzionale dedicato all'Amministrazione Trasparente. Decorso tale termine la stessa diventa definitiva.
4. Qualora, entro 15 giorni dall'inizio della pubblicazione all'Albo Pretorio, vengano rilevati errori nell'assegnazione dei punteggi, è possibile presentare istanza congiunta di riesame al Segretario generale e al Direttore generale.
5. Non è ammesso lo scorrimento di graduatoria relativa ad idonei delle progressioni verticali.

ART. 9 - ASSUNZIONE IN SERVIZIO

1. Il rapporto di lavoro con il vincitore sarà costituito e regolato dal contratto individuale, redatto in forma scritta secondo le previsioni del CCNL nel tempo vigente.
2. Nel caso in cui il posto messo a selezione sia a tempo pieno e il candidato vincitore abbia in essere un contratto a tempo parziale, l'inquadramento nell'Area superiore è subordinato all'accettazione del contratto a tempo pieno.

3. L'assunzione è, comunque, subordinata alla concreta possibilità, da parte dell'Amministrazione, di costituire i relativi rapporti di lavoro in base alle disposizioni di legge vigenti al momento della stipulazione del contratto, relative al personale degli Enti Locali.
4. Il vincitore delle procedure selettive di cui al presente Regolamento è esonerato dallo svolgimento del periodo di prova, in conformità a quanto previsto dall'art. 15, c. 2, del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

ART. 10 DISPOSIZIONE DI RINVIO

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento, si rinvia alle norme di legge e contrattuali, con particolare riferimento:
 - *all'art. 52, c. 1-bis, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 3, c. 1, del D.Lgs. 80/2021, convertito con modificazioni nella L. 113/2021;*
 - *all'art. 15 del CCNL del 16.11.2022;*

nonchè al vigente Regolamento per l'accesso agli impieghi provinciali, per quanto compatibile.

ART. 11 - ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente Regolamento è pubblicato all'Albo pretorio per trenta giorni consecutivi ed entra in vigore il quindicesimo giorno successivo a quello di pubblicazione.
2. L'entrata in vigore del Regolamento comporta la modifica di eventuali disposizioni interne e regolamentari in contrasto con lo stesso o dallo stesso superate. Successive disposizioni di legge con esso incompatibili ne modificano automaticamente le disposizioni in contrasto.