

**REGOLAMENTO PROGRESSIONE TRA CATEGORIE CON PROCEDURA
COMPARATIVA L.R. 18/2016**

INDICE

- Art. 1 - ***Finalità e ambito di applicazione***
- Art. 2 - ***Progressione tra categorie tramite procedura comparativa***
- Art. 3 - ***Requisiti per la partecipazione***
- Art. 4 – ***Avviso di selezione***
- Art. 5 – ***Commissione giudicatrice***
- Art. 6 - ***Valutazione***
- Art. 7 - ***Individuazione del vincitore***
- Art. 8 - ***Trattamento economico***
- Art. 9 – ***Applicazione***
- Art. 10 – ***Rinvio***

Art. 1 Finalità e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina, nel rispetto delle norme legislative e contrattuali, le procedure per la progressione tra categorie con procedura comparativa, finalizzate al passaggio dei dipendenti alla categoria giuridica immediatamente superiore.

2. Il sistema di progressione tra categorie con procedura comparativa 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 giuridica superiore, in cui mutino le responsabilità, le relazioni, la complessità e il contenuto delle prestazioni.

3. La Giunta individua, in sede di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale, i posti che devono essere coperti mediante procedure selettive interne.

Art. 2 Progressione tra categorie tramite procedura comparativa

1. Le progressioni tra categorie, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, avvengono anche tramite procedura comparativa ex art. 20 L.R. 18/2016, con formulazione di una graduatoria redatta secondo principi di selettività in funzione:

- a) della valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio;
- b) del possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- c) del numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di passaggio alla categoria immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA).

3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale previsto per la nuova categoria. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

Art. 3 – Requisiti per la partecipazione

Possono partecipare alle procedure per la progressione verticale esclusivamente i dipendenti assunti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente al momento della scadenza del termine stabilito per la presentazione delle domande ed inquadrati nella categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo oggetto di selezione da **almeno quattro anni**.

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

I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno richiesti per la partecipazione alle procedure di progressione verticale sono i seguenti:

1) diploma di scuola secondaria superiore, per i dipendenti inquadrati nella categoria giuridica B che vogliono partecipare alle procedure di progressione verticale per accedere alla categoria giuridica C;

2) diploma di laurea del previgente ordinamento universitario, laurea triennale, laurea specialistica o laurea magistrale, per i dipendenti inquadrati nella categoria giuridica C che vogliono partecipare alle procedure di progressione verticale per accedere alla categoria giuridica D.

I titoli di studio richiesti saranno individuati dal singolo avviso di selezione, e devono essere attinenti al profilo oggetto di procedura comparativa.

Per particolari profili, in relazione alla specificità delle mansioni svolte ovvero al carattere tecnico-professionale delle competenze necessarie, può essere richiesto il possesso di un determinato titolo ulteriore rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno.

Possono partecipare alle procedure per la progressione verticale i dipendenti che abbiano conseguito una valutazione positiva negli ultimi tre anni di servizio.

Art. 4 Avviso di selezione

1. La selezione è indetta con determina del Responsabile dell'U.O Personale, dopo l'approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, con Avviso affisso all'albo pretorio online dell'Ente per almeno 15 giorni consecutivi nonché pubblicazione nel portale "Amministrazione Trasparente" - Sezione "Bandi di concorso" e trasmissione ai dipendenti.

2. Nell'Avviso dovranno essere indicati i seguenti elementi essenziali:

- il posto da ricoprire
- i requisiti che i concorrenti devono possedere;
- il contenuto ed il termine per la presentazione della domanda;
- le modalità di formulazione della graduatoria finale.

È fatta salva la possibilità dell'Ente di adottare atto motivato di riapertura dei termini per la presentazione delle domande di partecipazione dopo la scadenza dell'avviso originario. Il provvedimento di riapertura dei termini deve essere pubblicato con le medesime modalità dell'avviso. Restano ferme le domande già presentate, con possibilità di integrazione dei documenti richiesti. L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

Art. 5 Commissione giudicatrice

La Commissione per lo svolgimento della selezione è composta dal Responsabile del Servizio Personale, o da suo delegato, che la presiede e nomina due commissari, interni o esterni all'Ente, e un dipendente dell'Ente con funzioni di segretario.

Art. 6 Valutazione

Per l'accertamento dell'idoneità dei candidati alla progressione alla categoria superiore, l'avviso di indizione della procedura comparativa deve prevedere l'attribuzione di punteggi per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione, fino al raggiungimento di un totale massimo possibile di punti 100:

- 1) **la performance** positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio intendendosi per tale quella con punteggio definito dal sistema di valutazione, con attribuzione di un punteggio massimo di 20 punti, come da tabella sottostante:

valutazione omogeneizzata performance	punteggio
950 – 1000	10
900 – 949	8
850 -899	6
800- 849	4
600 -799	2

La valutazione della performance del singolo dipendente riferita al biennio precedente l'anno di selezione è oggetto di omogeneizzazione rispetto a quella dei dipendenti delle altre aree, mediante l'applicazione della seguente formula:

valutazione individuale per ciascun anno moltiplicata per il rapporto tra la media delle valutazioni di ciascun anno delle aree interessate e la media della valutazione di ciascun anno dell'area di appartenenza del dipendente valutato;

2. **i titoli, competenze professionali e titoli di studio ulteriori** a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione è attribuito un punteggio come da elenco sottostante, per un totale massimo di 50 punti:

- a) per posti di categoria "D" e per i posti di categoria PLB e PLC – massimo punti 20:
- punti 10 per voto pari a 110/110 e lode conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
 - punti 8 per voto da 105 a 109/110 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
 - punti 6 per voto da 100 a 104/110 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;

- punti 4 per voto da 90 a 99/110 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 2 per diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario o per laurea magistrale (LM) solo se non richiesta per l'ammissione;
- punti 1,5 per dottorato di ricerca (DR), fino a un massimo di 3 punti;
- punti 1 per ogni seconda laurea o Master di 2° livello (DM 270/2004), fino a un massimo di 3 punti;
- punti 0,50 per ogni Master universitario di 1° livello (DM 270/2004), fino ad un massimo di 2 punti;
- punti 1 per ogni Diploma di Specializzazione (DS), fino ad un massimo di 3 punti;
- punti 1,5 per ogni abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione, fino ad un massimo di 3 punti;

per posti di categoria "C" – massimo punti 20:

- punti 10 per voto pari a 100/100 (ovvero 60/60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 8 per voto da 90 a 99 (o da 54 a 59 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 6 per voto da 80 a 89 (o da 48 a 53 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 4 per voto da 70 a 79/100 (o da 42 a 47 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 2 per diploma universitario (DU);
- punti 3 per laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato;
- punti 4 per laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario (detto punteggio assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale);
- punti 1,5 per dottorato di ricerca (DR), fino a un massimo di 3 punti;
- punti 1 per ogni seconda laurea o Master di 2° livello (DM 270/2004), fino a un massimo di punti;
- punti 0,50 per ogni Master universitario di 1° livello (DM 270/2004), fino ad un massimo di 2 punti;
- punti 1 per ogni Diploma di Specializzazione (DS), fino ad un massimo di 3 punti;
- punti 1,5 per ogni abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione, fino ad un massimo di 3punti.

b) servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, anche a tempo determinato, eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione, fino ad un massimo di punti 15:

- punti 1,2 per ogni anno di servizio (punti 0,1 per ogni mese o frazione superiore a 15 giorni) prestato, nella categoria immediatamente inferiore a quella del posto da ricoprire;
 - punti 2,4 per ogni anno di servizio (punti 0,2 ogni mese o frazione superiore a 15 giorni) prestato, nella categoria immediatamente inferiore a quella del posto da ricoprire con svolgimento dell'attività lavorativa nello stesso o in analogo servizio rispetto a quello del posto da ricoprire;
- Si considera anno di servizio il periodo di 12 mesi anche non continuativi, il servizio part time viene valutato proporzionalmente.

c) corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti, validamente conclusi con certificato di formazione del singolo intervento formativo, a seguito di verifica finale, svolti nell'ultimo quadriennio, con attribuzione di 0,25 punti per corso, fino ad un massimo di punti 4

d) docenze attinenti alla qualifica professionale/profilo: punti 1 per ogni incarico, fino ad un massimo di punti 5

e) superamento di concorsi a tempo indeterminato e/o a tempo determinato, anche presso altri Enti di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, per la stessa categoria oggetto della selezione ovvero per altra categoria superiore: 2 punti per ciascuna idoneità conseguita negli ultimi 4 anni, fino ad un massimo di 6 punti

3. **il numero e la tipologia di incarichi rivestiti**, attinenti al profilo oggetto di selezione, formalmente attribuiti negli ultimi 5 anni, non valutati nelle tipologie precedenti. Tale elemento di valutazione consente l'attribuzione di un punteggio come da tabella sottostante, per un totale massimo complessivo di 30 punti:

Incarichi professionali art. 53 D. Lgs. n. 165/2001	3
Membro di commissione di concorso/gara	1

Responsabile procedimento	6
Attribuzione mansioni superiori	6
Attribuzione specifiche responsabilità	6

Art. 7 Individuazione del vincitore

1. La Commissione esaminatrice attribuirà il punteggio ai concorrenti partecipanti alla procedura per l'attribuzione del posto oggetto della comparazione, stabilendo l'ordine di merito della votazione complessiva, risultante dal punteggio attribuito in ragione della valutazione di cui al presente regolamento. A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio e, a parità di anzianità di servizio, il candidato più giovane di età anagrafica. Sono dichiarati vincitori i candidati con il punteggio maggiore, nei limiti dei posti complessivamente disponibili.
2. La determina del Responsabile dell'Ufficio Personale di presa d'atto dell'esito della procedura comparativa ed individuazione del vincitore, sarà pubblicata all'albo pretorio online per 15 giorni consecutivi nonché pubblicata nel portale "Amministrazione Trasparente" - Sezione "Bandi di concorso".

Art. 8 – Trattamento economico

Il passaggio alla categoria immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria e avrà decorrenza dalla data di adozione della determina dirigenziale di approvazione della graduatoria.

Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva la differenza retributiva, assorbibile nelle successive progressioni economiche, a titolo di assegno personale.

Art. 9 – Applicazione

Il presente regolamento è applicato alle procedure di progressione verticale avviate a partire dall'anno 2023.

Art. 10 – Rinvio

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste dal CCRL FVG in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni verticali.