



ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI

DEL LIBERO CONSORZIO DI CALTANISSETTA

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA
DELLE PROGRESSIONI VERTICALI IN REGIME ORDINARIO E
TRANSITORIO**

**(ART. 52, C. 1-BIS, D. LGS N. 165/2001 E DEL D.L. 80/2021)
(art. 13 del CCNL 16/11/2022)**

Approvato con Deliberazione Commissariale n. 34 del 18/07/2024

Modificato con Deliberazione Commissariale n. __ del _____

PROGRESSIONI VERTICALI

(IN ATTUAZIONE DELL'ART. 52, COMMA 1-bis, D.LGS. N. 165/2001 COME MODIFICATO DAL D.L. n. 80/2021 CONVERTITO CON L. n. 113/2021)

Art. 1 – Disposizioni generali

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure comparative per le progressioni tra categorie diverse del personale dipendente dell'Istituto Autonomo per le Case Popolari del Libero Consorzio di Caltanissetta, d'ora in avanti denominate "progressioni verticali", in attuazione degli artt. 11-bis e 11-ter del vigente CCDI 2023/2025 approvato il 29/12/2023, adottati ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL 16/11/2022, in forza della norma contenuta nell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, introdotta dall'art. 3, comma 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con L. n. 113/2021.
2. Le categorie sono quelle indicate dal sistema di classificazione di cui al C.C.N.L. Enti Locali del 31/03/1999 e dal nuovo sistema di classificazione delle categorie ad opera del C.C.N.L. 2019/2021.
3. Le progressioni tra categorie consentono il passaggio dall'Area di appartenenza a quella immediatamente superiore dei dipendenti di ruolo dell'Amministrazione, in un'ottica di sviluppo professionale, fatta salva una riserva di almeno il cinquanta per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.
4. Il sistema di progressione verticale si basa su una verifica delle competenze e delle capacità ritenute necessarie per svolgere le attività di una diversa qualifica professionale, corrispondente all'inquadramento nell'Area immediatamente superiore;
5. L'ente prevede di avviare le procedure per le progressioni verticali secondo le previsioni nel Piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026, approvato con Deliberazione commissariale n. 16 del 30/04/2024.

Art. 2 - Tipologie procedure di progressione tra le aree

1. Le progressioni possono essere attivate per il tramite di un duplice binario, previsto rispettivamente dall'art. 13 (cd. REGIME TRANSITORIO) e dall'art. 15 (cd. REGIME ORDINARIO) del CCNL Funzioni ed EE.LL. sottoscritto in data 16 novembre 2022.
2. Ai sensi degli artt. 11-bis e 11-ter del CCDI 2023/2025, è facoltà dell'Ente, in sede di programmazione triennale del fabbisogno del personale, attivare procedure selettive per le progressioni tra le aree riservate interamente al personale di ruolo, assunto con contratto a tempo indeterminato come di seguito indicate:
 - a) Art. 11-bis del CCDI 2023-2025: mediante procedure di tipo comparativo (cd. REGIME ORDINARIO), ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. 165/2001, il quale dispone che "fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, l'Ente disciplina le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:
 - sulla valutazione positiva della performance organizzativa individuale conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
 - sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
 - sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
 - sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti;
 - b) art. 11-ter del CCDI 2023-2025: mediante procedure di tipo valutativo (cd. REGIME TRANSITORIO), ai sensi dell'art. 13, comma 6, 7 e 8, del CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16/11/2022, il quale dispone che le Progressioni verticali speciali in deroga "ai sensi

dell'art. 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL 16/11/2022, in forza della norma contenuta nell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, introdotta dall'art. 3, comma 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza allegata al vigente CCNL del 16/11/2022, sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

- esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
 - titolo di studio;
 - competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali;
3. Le progressioni di cui al precedente comma 2, lett. b, (Progressioni verticali speciali in deroga) sono finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del vigente CCNL, ed in coerenza con i fabbisogni di personale. Dette risorse sono destinate integralmente alle progressioni tra le aree.

Art. 3 – Requisiti per la partecipazione alle procedure per le progressioni verticali

1.1 In regime transitorio:

- Possono partecipare alle procedure per la progressione verticale in regime transitorio esclusivamente i dipendenti assunti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente che, al momento della scadenza del termine stabilito per la presentazione delle domande, siano in possesso dei seguenti requisiti:
 - Possesso dei titoli di studio e professionali indicati nella Tabella C di Corrispondenza allegata al CCNL 16/11/2022;
 - Assenza di provvedimenti disciplinari nei due anni anteriori al termine di scadenza per la presentazione della domanda;
 - Valutazione performance organizzativa individuale positiva conseguita negli ultimi 3 anni di servizio;
 - Esperienza maturata nell'ambito dell'Area relativa al posto da ricoprire.

1.2 In regime ordinario:

- Possono partecipare alle procedure per la progressione verticale in regime transitorio esclusivamente i dipendenti assunti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente che, al momento della scadenza del termine stabilito per la presentazione delle domande, siano in possesso dei seguenti requisiti:
 - Inquadramento nell'Area immediatamente inferiore a quella correlata al profilo oggetto di selezione da almeno 36 mesi continuativi, maturati anche in altra pubblica amministrazione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
 - Assenza di provvedimenti disciplinari nei due anni anteriori al termine di scadenza per la presentazione della domanda;
 - Valutazione performance organizzativa individuale positiva conseguita negli ultimi 3 anni di servizio;
 - Esperienza maturata nell'ambito dell'Area relativa al posto da ricoprire.
 - I titoli di studio e professionali per la partecipazione alle procedure di progressione verticale sono i seguenti:
 - a. per l'Area degli Operatori Esperti (ex cat. B): l'assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da una specifica qualificazione professionale, ossia diploma di scuola secondaria di primo grado;
 - b. per l'Area degli Istruttori (ex cat. C): diploma di scuola secondaria di secondo grado;

- c. per l'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D): diploma universitario (DU), laurea triennale (L), diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) ed eventuale abilitazione professionale, se richiesta;
2. I titoli di studio devono essere attinenti al profilo oggetto di procedura comparativa, come specificamente individuati dal singolo avviso di selezione. 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.
3. La valutazione positiva della performance organizzativa individuale negli ultimi tre anni di servizio è intesa come la media della valutazione della performance complessiva, organizzativa e individuale, del triennio precedente con punteggio maggiore di 6. Per determinare l'omogeneità nel sistema di valutazione del personale i punteggi verranno riportati tutti in decimi. Nel caso in cui il dipendente abbia più di una valutazione annuale sarà realizzata la media della performance per il suddetto anno. Inoltre, nel caso in cui mancasse la valutazione di una annualità, per motivi legati a L. 104/1992, terapie salva vita, maternità, infortunio sul lavoro e comunque per le assenze che non comportano decurtazione dello stipendio, l'eventuale assenza di una annualità sarà compensata considerando quella dell'anno precedente.
4. Tutti i requisiti per partecipare debbono essere posseduti alla data di presentazione dell'istanza di partecipazione da parte del dipendente e debbono permanere fino al momento della proposta di stipulazione del contratto individuale di lavoro nella nuova Area, in favore del vincitore della selezione.
5. 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 attestato di qualifica professionale, eventuale titolo di studio universitario anche di II livello e/o la relativa abilitazione professionale.

Art. 4 – Avviso di selezione

1. Gli avvisi di selezione, predisposti dall'area competente in materia di organizzazione e gestione del personale, sentito il Responsabile dell'area interessato all'assunzione, sono pubblicati per la durata di almeno quindici giorni sul sito istituzionale e all'albo pretorio e ne viene data comunicazione a tutti i dipendenti, nonché alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. vigente, e contengono l'indicazione dei requisiti di partecipazione e delle modalità e tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti, corredati da uno schema di domanda di partecipazione e relativi allegati ove previsti.
2. 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, qualora si ravvisino irregolarità nella procedura di indizione. 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.
3. L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale. In ogni caso la revoca della selezione deve essere deliberata dall'Organo di Governo, essendo una modifica del piano dei fabbisogni di personale. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

Art. 5 – Procedura comparativa e valutativa

Per l'accertamento dell'idoneità dei candidati alla progressione all'Area superiore, l'avviso di indizione della procedura comparativa deve prevedere l'attribuzione di punteggi per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione (criteri), fino al raggiungimento *di un totale massimo possibile di*

100 PUNTI.

A. "Performance del triennio precedente"

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 **25 punti**, come da tabella sottostante:

| Valutazione della performance | Punteggio |
|-------------------------------|-----------|
| da punti 61 a punti 70 | 5 |
| da punti 71 a punti 80 | 10 |
| da punti 81 a punti 90 | 15 |
| da punti 91 a punti 95 | 20 |
| da punti 96 a punti 100 | 25 |

Per tale criterio di valutazione si intende la media della valutazione della performance complessiva, organizzativa e individuale, conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Per determinare l'omogeneità nel sistema di valutazione del personale i punteggi verranno riportati tutti in decimi. Nel caso in cui il dipendente abbia più di una valutazione annuale sarà realizzata la media della performance per il suddetto anno. Nel caso in cui mancasse la valutazione di una annualità, per motivi legati a L. 104/1992, terapie salva vita, maternità, infortunio sul lavoro e comunque per le assenze che non comportano decurtazione dello stipendio, l'eventuale assenza di una annualità sarà compensata considerando quella dell'anno precedente.

B. "Titoli, competenze professionali e titoli di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso all'Area di inquadramento, attinenti al profilo oggetto di selezione".

Per ciascuna delle voci di cui al presente criterio è attribuito un punteggio, come da elenco sottostante, **per un totale massimo complessivo di 50 punti**.

1. per posti dell'Area di "Funzionario ed E.Q." – massimo punti 20:

➤ **titolo utile per l'ammissione**

| | |
|--|---------|
| Punteggio di laurea inferiore a 90/110 | Punti 2 |
| Punteggio di laurea 90-99/110 | Punti 4 |
| Punteggio di laurea 100-104/110 | Punti 5 |
| Punteggio di laurea 105-109/110 | Punti 6 |
| Punteggio di laurea 110/110-110/110 e lode | Punti 7 |

➤ **titoli di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso all'Area, attinenti al profilo oggetto di selezione**

| | |
|---|------------|
| diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) | Punti 2 |
| dottorato di ricerca (DR), fino a un massimo di 3 punti | Punti 1,5 |
| ogni seconda laurea o Master di 2° livello (DM 270/2004), fino a un massimo di 3 punti | Punti 1 |
| Master universitario di 1° livello (DM 270/2004), fino ad un massimo di 2 punti | Punti 0,50 |
| Diploma di Specializzazione (DS), fino ad un massimo di 3 punti | Punti 1 |

2. per posti dell'Area di "Istruttore" – massimo punti 20:

➤ **titolo utile per l'ammissione**

| | |
|--|---------|
| Diploma di Scuola secondaria di II grado punteggio titolo inferiore a 69/100 (ovvero 41/60) | Punti 2 |
| Diploma di scuola secondaria di secondo II grado punteggio titolo 70 a 79/100 (o da 42 a 47 su 60) | Punti 4 |
| Diploma di scuola secondaria di II grado punteggio titolo 80 a 89 (o da 48 a 53 su 60) | Punti 5 |
| Diploma di scuola secondaria di II grado punteggio titolo 90 a 99 (o da 54 a 59 su 60) | Punti 6 |
| Diploma di scuola secondaria di II grado punteggio titolo 100/100 (ovvero 60/60) | Punti 7 |

➤ **titoli di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso all'Area, attinenti al profilo oggetto di selezione**

| | |
|---|------------|
| diploma universitario (DU) | Punti 2 |
| laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato | Punti 3 |
| laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) Diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario (detto punteggio assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale) | Punti 4 |
| dottorato di ricerca (DR), fino ad un massimo di 3 punti | Punti 1,5 |
| seconda laurea o Master di 2° livello (DM 270/2004), fino a un massimo di 3 punti | Punti 1 |
| Master universitario di 1° livello (DM 270/2004), fino ad un massimo di 2 punti | Punti 0,50 |
| Diploma di Specializzazione (DS), fino ad un massimo di 3 punti | Punti 1 |
| Abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione, fino ad un massimo di 3 punti | Punti 1,5 |

3. per posti dell'Area di "Operatore Esperto" – massimo punti 20:

➤ **titolo utile per l'ammissione**

| | |
|------------------------------------|----------|
| voto pari a Ottimo o 10/10 | Punti 10 |
| voto pari a Buono o da 9 a 8/10 | Punti 6 |
| Voto pari a Discreto o da 8 a 7/10 | Punti 5 |
| voto pari a Sufficiente o 6/10 | Punti 4 |

➤ **titoli di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso all'Area, attinenti al profilo oggetto di selezione**

| | |
|---|---------|
| voto pari a 100/100 (ovvero 60/60) conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione | Punti 7 |
| voto da 90 a 99 (o da 54 a 59 su 60) conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione | Punti 6 |
| voto pari a 80 a 89 (o da 48 a 53 su 60) conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione | Punti 5 |
| voto da 70 a 79 (o da 42 a 47 su 60) conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione | Punti 4 |

| | |
|--|----------|
| diploma universitario (DU) | Punti 8 |
| laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato | Punti 9 |
| 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) o abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione | Punti 10 |

4. Esperienza maturata in Area inferiore, anche presso altre Pubbliche Amministrazioni (comprensiva dei 36 mesi continuativi) - fino ad un massimo di punti 20

| ANZIANITA' | PUNTI |
|-----------------|-----------|
| Fino a 5 anni | 5 |
| Da 5 a 10 anni | 10 |
| Da 10 a 30 anni | 15 |
| Oltre 30 anni | 20 |

5. **“Competenze professionali”**: corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti, validamente conclusi con certificato di formazione del singolo intervento formativo, svolti nell'ultimo quinquennio, **con attribuzione di 0,25 punti per corso, fino ad un massimo di punti 2.**

6. **“Competenze certificate”**, come ad esempio competenze informatiche o linguistiche attestate, o esperienze qualificanti acquisite nell'Area di appartenenza o in altre Aree all'interno dell'Ente già certificate dal Dirigente di riferimento nell'ultimo quinquennio:

punti 1 fino ad un massimo di punti 4.

7. 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 Area di inquadramento oggetto della selezione ovvero per altra Area superiore: **2 punti per ciascuna idoneità, fino ad un massimo di 4 punti.**

C. 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 25 punti**:

| | |
|--|---------------------|
| Incarichi professionali art. 53 D. Lgs. n. 165/2001 | Punti 1 max 5 punti |
| Membro di commissione di concorso/gara | Punti 1 max 5 punti |
| Incarico di R.U.P. , ai sensi del D.Lgs 36/2023 | |
| - Meno di 12 | Punti 5 |
| - Oltre 12 | Punti 10 |
| Art. 84 C.C.N.L. 2019/2021, ex Art. 70 quinquies C.C.N.L. / Ex Art. 17 | Punti 1 max 5 punti |

La stessa attività non potrà essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio.

Art. 6 – Commissione esaminatrice

1. La commissione esaminatrice è composta da tre membri, fatti salvi i casi di eventuali conflitti di interesse o altre fattispecie previste dalla normativa, presieduta dal Direttore Generale, e altresì composta dal Responsabile dell'Area in cui è bandita la selezione e dal Responsabile dell'Area

competente in materia di organizzazione e gestione del personale, ed è nominata con atto del Direttore Generale. È prevista la presenza di un segretario verbalizzante.

2. Gli esiti del lavoro della Commissione, ivi compresa la graduatoria di merito finale, vengono sintetizzati in un apposito Verbale, sottoscritto da tutti i componenti, che viene trasmesso al Servizio Personale per essere verificato e approvato con determinazione del Direttore Generale.

Art. 7 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

1. Esaurita la fase di valutazione dei soggetti ammessi alla procedura e di verifica sulla veridicità e la correttezza dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione effettuata dall'area competente in materia di organizzazione e gestione del personale, la commissione provvede a formare la graduatoria finale secondo l'ordine di votazione complessiva riportata da ciascun candidato.
2. 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.
3. Sono dichiarati vincitori i candidati utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti messi a selezione.
4. Le graduatorie e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del Direttore Generale vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.
5. Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nell'Area immediatamente superiore (posizione economica iniziale), previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione.
6. I vincitori sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dal C.C.N.L. del comparto Funzioni locali vigente.
7. La graduatoria in parola non consente successivi ed ulteriori utilizzi mediante scorrimento dei dipendenti eventualmente classificatisi nelle posizioni di merito successive alla prima, non trattandosi di graduatoria concorsuale. È consentito l'utilizzo della medesima graduatoria, attingendo all'elenco degli eventuali idonei collocati nelle posizioni successive, nel rigoroso ordine di classificazione, solo in caso di formale rinuncia all'assunzione nella nuova Area da parte del dipendente meglio classificato o di cessazione del dipendente meglio classificato sopravvenuta, entro il termine di mesi 3 dal primo giorno di servizio nella nuova categoria.
8. Trattandosi di procedura di accesso all'impiego non sono previste procedure conciliative. Eventuali controversie saranno devolute al giudice competente.

Art. 8 – Trattamento economico

1. Il passaggio all'Area immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova area e avrà decorrenza dalla data di adozione della determina dirigenziale di approvazione della graduatoria/ sottoscrizione del contratto.
2. 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.
3. Nel rispetto del C.C.N.L. vigente, il dipendente conserva le giornate di ferie maturate e non fruito.

Art. 9 – Applicazione

Il presente regolamento è applicato anche alle procedure di progressione verticali già programmate nel fabbisogno del personale anno 2023 e non ancora attuate.

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 C.C.N.L. in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni verticali.