

**REGOLAMENTO PROGRESSIONI VERTICALI AI SENSI  
DELL'ART. 3 DEL D.L. N. 80/2021, CONVERTITO IN LEGGE  
N. 113/2021 – APPROVAZIONE.**

Approvazione con delibera del Commissario Straordinario n. 320 del 30.08.2022



## **REGOLAMENTO PROGRESSIONI VERTICALI**

### **Art. 1 – Oggetto**

Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure comparative per la progressione tra le categorie, c.d. “progressioni verticali”, del sistema di classificazione di cui al C.C.N.L. Enti Locali del 31.03.1999, così come modificato dall’articolo 12 del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, in applicazione dell’articolo 3 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, con legge 6 agosto 2021, n. 113, sostitutivo dell’art. 52, comma 1-*bis*, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

La progressione tra le categorie consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo di ATERP Calabria, che prevede il passaggio da una categoria alla categoria immediatamente superiore e si attua attraverso procedure selettive di tipo comparativo.

### **Art. 2 – Caratteristiche delle procedure comparative di progressione verticale**

È facoltà dell’Azienda, determinata la programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale e nei limiti della capacità assunzionale vigente, attivare le procedure comparative selettive per le progressioni verticali, come di seguito indicate:

1. Procedure selettive di tipo comparativo, di cui all’articolo 3 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinate all’accesso dall’esterno, per la progressione tra le categorie, riservate al personale di ruolo. Le progressioni verticali avvengono tramite procedura comparativa del personale di ruolo basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull’assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area dall’esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti;

### **Art. 3 – Requisiti per la partecipazione**

Le procedure per la progressione verticale sono interamente riservate al personale interno entro i termini, le condizioni e le modalità stabiliti dalla legge, nonché entro i vincoli, all’uopo fissati, da quest’ultima.

Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale assunto ed in servizio ad ATERP Calabria, a tempo indeterminato.

Le procedure sono rivolte ai dipendenti appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo e al posto oggetto di selezione, con un’anzianità minima di 36 mesi nella categoria immediatamente inferiore, che non abbiano riportato provvedimenti disciplinari nell’ultimo biennio dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione

e siano in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno, secondo lo schema che segue:

I titoli di studio e professionali richiesti sono i seguenti:

1. **categoria "B"**: licenza di scuola media inferiore e qualifiche professionali, se richieste;
2. **categoria "C"**: diploma di scuola secondaria superiore;
3. **categoria "D"**: diploma di laurea (L), diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS), laurea magistrale (LM) nelle materie attinenti al profilo professionale da ricoprire.

#### **Art. 4 – Bandi di selezione**

I bandi di selezione, predisposti dal Servizio Gestione Risorse Umane, d'intesa con la Direzione Amministrativa, sono pubblicati per la durata di quindici giorni all'Albo Pretorio on line e sono trasmessi alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. in vigore ed alla R.S.U. dell'Azienda.

L'eventuale atto di riapertura dei termini, adeguatamente motivato, viene adottato dopo la scadenza del bando originario e prima del provvedimento di ammissibilità delle domande. Il provvedimento viene pubblicato con le stesse modalità del bando precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.

#### **Art. 5 – Procedura comparativa – Elementi di valutazione e punteggi**

##### **5.1. Elementi di valutazione**

Costituiscono elementi di valutazione:

- a** - performance positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio ed attestata dal Responsabile dell'Ufficio del dipendente;
- b** - il possesso di titoli, competenze professionali e titoli di studio ulteriori, rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria, utili alla selezione comparativa;
- c** - elenco e tipologia di incarichi rivestiti, conferiti dall'Azienda e/o da altra Amministrazione, utili alla selezione comparativa;

##### **5.2. Punteggi**

**A)** - Il bando di indizione delle progressioni verticali dovrà prevedere, per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla progressione alla categoria superiore, l'attribuzione dei seguenti punteggi, fino ad un massimo di punti 100 come di seguito indicato:

- 2.1 - valutazione positiva della performance conseguita dal candidato ed attestata dal responsabile dell'Ufficio, negli ultimi tre anni, con un punteggio medio nel triennio non inferiore a 70/100, fino ad un massimo di punti 35 così ripartiti:

Valutazione performance	Punteggio
100	35
90-99	30
80-89	25
70-79	20

2.2 - assenza di provvedimenti disciplinari ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni locali, nell'ultimo biennio dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione comparativa;

**B)** - titoli di servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001:

**B1** - **punti 2,00 per ogni anno di servizio**, fino ad un **massimo punti 20,00**, prestati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione. 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;

**C)** attività di formazione, attinenti alla qualifica professionale/profilo, concluse con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente attestate attraverso certificazioni finali delle competenze acquisite, svolte nell'ultimo quinquennio, con attribuzione dei seguenti punteggi, **fino ad un massimo di punti 5**:

- durata da 20 a 39 ore, punti 2;
- durata da 40 a 59 ore, punti 4;
- da 60 ore e oltre, punti 5;

**D)** pubblicazioni inerenti, collaborazioni/partecipazioni a progetti specifici e docenze attinenti alla qualifica professionale/profilo da ricoprire: punti 1 per ogni titolo posseduto, **fino ad un massimo di punti 5**;

**G)** massimo **15** punti per titoli di studio attinenti, così suddivisi:

**per posti di categoria "D":**

Diploma di laurea specialistica (DL) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea del previgente ordinamento universitario: **punti 8**

Dottorato di ricerca (DR), Master universitario di 1° o 2° livello (DM 270/2004), **punti 2** per ciascun titolo fino ad un massimo di **punti 4**;

abilitazioni e/o qualificazioni all'esercizio professionale attinente alla qualifica professionale-profilo, seconda laurea specialistica (LS) o Laurea Magistrale (LM) o diploma di Laurea (DL) del previgente ordinamento universitario (**1,50 per ogni titolo posseduto**) fino ad un massimo di **punti 3**;

**per posti di categoria "C":**

per diploma universitario (DU) o laurea triennale (L): **punti 3**;

Diploma di laurea specialistica (DL) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea del previgente ordinamento universitario ): **punti 6**

Dottorato di ricerca (DR), Master universitario di 1° o 2° livello (DM 270/2004), punti 1 per ciascun titolo fino ad un massimo di **punti 3**;

Seconda laurea oltre a quella già considerata, abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente, fino ad un massimo di **punti 3**;

**Per posti di categoria "B":**

Per diploma di scuola media superiore Punti 4

Diploma di laurea (L) o laurea specialistica (DL) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea del previgente ordinamento universitario ): **punti 5**

Dottorato di ricerca (DR), Master universitario di 1° o 2° livello (DM 270/2004), punti 1 per ciascun titolo fino ad un massimo di **punti 3**;

Seconda laurea oltre a quella già considerata, abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente, fino ad un massimo di **punti 3**;

E) per competenze professionali massimo **punti 5** così suddivisi:  
competenze professionali maturate attraverso attività lavorative in Amministrazioni Pubbliche in cui il candidato ha assunto posizioni od incarichi, attinenti alla qualifica professionale/profilo, di responsabilità e gestione autonoma di risorse finanziarie e di personale: punti 1 per ogni anno, fino ad un massimo di punti 5;

F) **per numero e tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo professionale oggetto di selezione** massimo **punti 15**: (per esempio Responsabile di procedimento, Agente Contabile, Delega di funzioni ed altro) punti 2 per ciascun incarico o procedimento.

#### **Art. 6 – Commissione esaminatrice**

La commissione esaminatrice è composta da tre membri ed è nominata con atto del Direttore Generale/Commissario Straordinario. È prevista la presenza di un segretario verbalizzante.

#### **Art. 7 – Formazione della graduatoria finale**

La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della somma complessiva dei punteggi riportati da ciascun candidato con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il candidato con maggiore anzianità di servizio, e a parità di anzianità di servizio il più giovane di età anagrafica. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie.

La graduatoria e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del Direttore Amministrativo e vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.

Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nella categoria immediatamente superiore (posizione economica iniziale), previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione. I vincitori sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova.

#### **Art. 8 – Revoca della selezione**

L'Azienda può revocare la selezione in qualunque momento allorquando l'interesse pubblico lo richieda.

La revoca motivata della selezione deve essere deliberata dal Direttore Generale/Commissario Straordinario.

Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

#### **Art. 9 – Rinvio**

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio al vigente regolamento per la disciplina dei concorsi per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dell'Azienda.