

Agenzia Formazione Orientamento Lavoro di Monza Brianza

# Regolamento di disciplina delle progressioni tra le aree

Approvato con verbale dell'amministratore unico  
n. 64 del 12/10/2022

## Art. 1 – Disposizioni generali

Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure comparative per le progressioni tra categorie diverse del personale dipendente di Afol Monza e Brianza, d'ora in avanti denominate "progressioni verticali", in attuazione dell'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021.

Le categorie sono quelle indicate dal sistema di classificazione di cui al C.C.N.L. Funzioni Locali del 31/03/1999 e s.m.i. Le progressioni tra categorie consentono il passaggio dalla categoria di appartenenza a quella immediatamente superiore dei dipendenti di ruolo dell'Agenzia, in un'ottica di sviluppo professionale, fatta salva una riserva di almeno il cinquanta per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

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 nella categoria immediatamente superiore. L'Agenzia prevede di avviare le procedure per le progressioni verticali sulla base del fabbisogno rilevato e con riferimento ad un arco temporale definito.

## Art. 2 – 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 tre anni. I partecipanti non devono avere riportato provvedimenti disciplinari nei due anni precedenti al termine di scadenza per la presentazione della domanda. I titoli di studio e professionali richiesti per la partecipazione alle procedure di progressione verticale sono in linea con i titoli di studio professionali previsti per l'accesso dall'esterno e sono i seguenti:

- 1) licenza di scuola media inferiore, per i dipendenti inquadrati nella categoria giuridica A che vogliono partecipare alle procedure di progressione verticale per accedere alla categoria giuridica B;
- 2) 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;
- 3) diploma di laurea triennale, per i dipendenti inquadrati nella categoria giuridica C che vogliono partecipare alle procedure di progressione verticale per accedere alla categoria giuridica D.

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 di studio e/o di un titolo di studio 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. 3 – Avviso di comparazione

Gli avvisi di comparazione, predisposti dall'Area che ha competenza sulla gestione delle risorse umane, sono pubblicati per la durata di almeno dieci giorni sulla intranet dell'Agenzia e ne viene data comunicazione a tutti i dipendenti, nonché alle Organizzazioni Sindacali, come previsto dal CCNL.

È fatta salva la possibilità dell'Agenzia 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'Agenzia può revocare la comparazione, dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

## Art. 4 – Procedura comparativa

La comparazione è effettuata secondo i criteri e i punteggi sotto descritti, attribuendo al massimo 100 punti, così distribuiti:

- Valutazione delle Performance individuali: massimo 30 punti;
- Titoli di studio conseguiti: massimo 15 punti;
- Incarichi svolti: massimo 10 punti;
- Servizio presso altre aziende o enti: massimo 3 punti;
- Formazione professionale: massimo 2 punti;
- Prova orale pratica: massimo 40 punti.

- 1) **Valutazione delle Performance individuali**, intendendosi per tale quella con punteggio definito dal sistema di valutazione della performance in uso, con attribuzione di un punteggio massimo di 30 punti. Sono prese in considerazione, se presenti, le ultime 3 valutazioni ricevute. Il punteggio è attribuito, per ogni valutazione considerata, come da tabella sottostante.

VALUTAZIONE PERFORMANCE	PUNTEGGIO
96 - 100	10
91 - 95	8
86 - 90	6
80 - 85	4
75 - 79	2

La valutazione della performance annuale del singolo dipendente è oggetto di omogeneizzazione rispetto a quella dei dipendenti delle altre Aree, mediante l'applicazione della seguente formula:

*valutazione individuale (VI) moltiplicata per il rapporto tra la media delle valutazioni medie di tutte le Aree Aziendali (VMT) e la valutazione media dell'Area di appartenenza del dipendente valutato (VMA):*  
 $(VI \cdot VMT / VMA)$ ;

- 2) **Possesso titoli di studio:** per ciascuna delle voci di cui al presente numero è attribuito un punteggio come da elenco sottostante, per un totale massimo complessivo di 15 punti:

- a) **Per posti di categoria "D"** – massimo punti 15:

- punti 6 per voto pari o superiore a 110/110;
- punti 5 per voto da 105 a 109/110 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 4 per voto da 100 a 104/110 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 3 per voto da 90 a 99/110 conseguito nel titolo utile per l'ammissione;

Saranno inoltre attribuiti i seguenti punteggi:

- punti 3, qualora sia stata conseguita una laurea Magistrale o secondo previgente ordinamento;
- punti 2 se ha conseguito almeno un dottorato di ricerca (DR);
- punti 1 se ha conseguito almeno una seconda laurea o Master di 2° livello (DM 270/2004);
- punti 1 se ha conseguito almeno un Master universitario di 1° livello (DM 270/2004);
- punti 1 se ha conseguito almeno un Diploma di Specializzazione (DS);
- punti 1 se è in possesso di un'abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione.

**b) Per posti di categoria "C" – massimo punti 15:**

- punti 6 per voto pari a 100/100 (ovvero 60/60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 5 per voto da 90 a 99 (o da 54 a 59 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 4 per voto da 80 a 89 (o da 48 a 53 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
- punti 3 per voto da 70 a 79/100 (o da 42 a 47 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;

Saranno inoltre attribuiti i seguenti punteggi:

- punti 2 per laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato;
- punti 5, qualora sia stata conseguita una laurea Magistrale o secondo previgente ordinamento (tale punteggio assorbe il punteggio attribuito per il conseguimento di un diploma di laurea o una laurea triennale);
- punti 1 se ha conseguito almeno un dottorato di ricerca (DR);
- punti 1 se ha conseguito almeno un Diploma Universitario (DU), un Master universitario di 1° livello, una seconda laurea o Master di 2° livello (DM 270/2004);
- punti 1 se ha conseguito almeno un Diploma di Specializzazione (DS);
- punti 1 se è in possesso di un'abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione.

**c) Per posti di categoria "B" – massimo punti 15:**

- punti 10 per voto pari a 100/100 (ovvero 60/60) conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione;
- punti 8 per voto da 90 a 99 (o da 54 a 59 su 60) conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione;
- punti 6 per voto da 80 a 89 (o da 48 a 53 su 60) conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione;
- punti 4 per voto da 70 a 79 (o da 42 a 47 su 60) conseguito nel titolo ulteriore per l'ammissione;

Saranno inoltre attribuiti i seguenti punteggi:

- punti 2 per laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato;
- punti 5, qualora sia stata conseguita una laurea Magistrale o secondo previgente ordinamento (tale punteggio assorbe il punteggio attribuito per il conseguimento di un diploma di laurea o una laurea triennale).

- 3) **incarichi di maggiore responsabilità o analoghi:** 2 punti per ogni anno di attribuzione di incarichi di maggiore responsabilità o analoghi, fino a un massimo di 10 punti. Per frazioni di anno il punteggio è riproporzionato;
- 4) **servizio prestato alle dipendenze di organizzazioni di natura pubblica e/o privata,** anche a tempo determinato, eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione e svolgendo attività attinenti al/i profilo/i oggetto di comparazione: punti 0,5 per ogni anno di servizio prestato nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione ovvero in altra categoria superiore, fino ad un massimo di punti 3. Si considera anno di servizio il periodo di 12 mesi anche non continuativi. Per frazioni di anno il punteggio è riproporzionato;
- 5) **corsi di formazione/aggiornamento professionale** attinenti, validamente conclusi con certificato di formazione del singolo intervento formativo, svolti nell'ultimo quinquennio, con attribuzione di 0,20 punti per corso, fino ad un massimo di punti 2. Per frazioni di anno il punteggio è riproporzionato;

6) **colloquio:** fino ad un massimo di 40 punti.

Durante il colloquio, oltre a accertare gli elementi motivazionali, possono essere verificate anche il possesso di competenze trasversali e competenze tecniche attraverso strumenti quali le dinamiche di gruppo o esecuzione di attività inerenti il profilo.

La Commissione può attribuire un massimo di 40 punti e non è previsto un punteggio minimo di idoneità.

## Art. 5 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

Esaurita la fase di valutazione dei soggetti ammessi alla procedura, l'Area che ha competenza sulla gestione delle risorse umane procede a verificare la veridicità e la correttezza dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione e provvede a formare la graduatoria finale secondo l'ordine di votazione complessiva riportata da ciascun candidato. 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 utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti complessivamente disponibili, per i profili disponibili. Le graduatorie avranno validità per un anno e saranno utilizzate nella misura e nei limiti di progressione verticale previsti. I soggetti destinatari della procedura di progressione verticale sono, previo consenso, esonerati dallo svolgimento del periodo di prova, in conformità a quanto previsto dall'art. 20, comma 2, secondo periodo, del C.C.N.L. 21/05/2018 Funzioni Locali.

Afol MB ha facoltà di non dar seguito alle progressioni verticali in presenza di mutate esigenze organizzative o mutato quadro normativo, ferma restando la facoltà di mantenere in essere la graduatoria dei candidati.

## Art. 6 – Trattamento economico

Il passaggio alla categoria immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria.

## Art. 7 – Rinvio

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