

# REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE AI SENSI DELL'ARTICOLO 13 DEL CCNL 16/11/2022

Approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 45 del 12.12.2024

## Art. 1 – OGGETTO E DEFINIZIONI

Il presente regolamento disciplina le progressioni tra le aree, anche denominate progressioni verticali, ai sensi dell'articolo 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL del personale del comparto funzioni locali – periodo 2019-2021, siglato il 16 novembre 2022 (progressioni straordinarie).

Le progressioni straordinarie tra le aree sono effettuabili fino a tutto il 31 dicembre 2025 in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, nei limiti dello stanziamento appositamente previsto dal CCNL, e sono regolate dall'art 13 del CCNL funzioni locali del 16 novembre 2022.

## Art. 2 – REQUISITI E TITOLI DI STUDIO

### A) Requisiti

1. Possono partecipare alle procedure straordinarie di progressione tra le aree i dipendenti in possesso di tutti i seguenti requisiti:

- dipendenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'Ente al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda nell'area immediatamente inferiore a quella del posto messo a selezione;
- possesso dell'anzianità di servizio e del titolo di studio previsti dalla tabella C del CCNL 16/11/2022 al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda, (Allegato a) tenendosi conto anche del periodo maturato nell'Ente di provenienza nel caso in cui l'assunzione sia avvenuta tramite mobilità tra Enti;

2. Alla procedura di cui all'art. 2 non possono partecipare i dipendenti che si trovino in almeno una delle seguenti condizioni:

a) nei due anni precedenti la data di scadenza del termine per la presentazione della domanda di partecipazione alle procedure di cui al presente regolamento, abbiano avuto provvedimenti disciplinari, con esclusione delle sanzioni che vanno dal minimo del rimprovero verbale o scritto, al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione, ovvero abbiano riportato un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto per le fattispecie previste dall'art. 72 comma 3, lett. f) del CCNL comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021;

b) alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda di partecipazione alle procedure di cui al presente regolamento, siano interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, salvo che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Formerà oggetto di valutazione, in applicazione dei criteri di cui alla presente disciplina, esclusivamente quanto dichiarato dal candidato nella domanda di partecipazione.

3. Ferma restando l'esclusione dalla partecipazione dei dipendenti che si trovino in almeno una delle condizioni previste dal comma 2, possono partecipare alla procedura con riserva:

a) i dipendenti in servizio sottoposti, alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda di partecipazione alle procedure di cui al presente regolamento, a procedimento disciplinare sospeso in attesa di definizione del procedimento penale instaurato nei loro confronti, non interessati da misure cautelari di sospensione. In questo caso, l'eventuale passaggio verso l'area superiore è sospeso ed è subordinato alla definizione della formula di piena assoluzione ovvero al provvedimento di archiviazione per infondatezza della notizia di reato del procedimento penale in corso; b) i dipendenti in servizio sottoposti a procedimento disciplinare pendente alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda di partecipazione alle procedure di cui al presente regolamento. In questo caso l'eventuale passaggio verso l'area superiore è sospeso ed è subordinato alla definizione del procedimento disciplinare pendente con l'archiviazione ovvero con l'irrogazione di una sanzione non superiore alla multa di importo pari a quattro ore di retribuzione, ovvero non superiore al

rimprovero scritto per le fattispecie previste dall'art. 72 comma 3, lett. f) del CCNL comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021.

4. In ogni caso, tutti i candidati sono ammessi con riserva di accertamento del possesso dei requisiti di ammissione. L'Amministrazione può disporre l'esclusione dei candidati in qualsiasi momento della procedura, ove venga accertata la mancanza dei requisiti di cui ai precedenti commi del presente articolo o la sussistenza di una causa di esclusione.

### **Art. 3 – PROFILI PROCEDURALI**

L'Ente, in sede di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale o in sede di aggiornamento dello stesso, può individuare, sussistendo i requisiti previsti dalla disciplina applicabile, i posti che possono essere coperti mediante procedure valutative interne ai sensi dell'articolo precedente.

Una volta programmata, la selezione è preceduta da apposito Avviso pubblicato sul sito internet istituzionale e all'albo pretorio per almeno 15 giorni e diffuso a cura del Servizio cui compete la gestione del personale. La pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.

L'Avviso di cui al presente articolo contiene l'indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri o parametri di composizione della graduatoria di merito e delle modalità e tempi di presentazione delle domande di partecipazione da parte dei dipendenti.

Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta la domanda secondo le modalità previste nell'Avviso. La domanda deve contenere la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente, in quanto utili alla partecipazione alla procedura.

La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.

L'Avviso può essere motivatamente revocato quando l'interesse pubblico lo richieda.

### **Art. 4 – VALUTAZIONE DELLE CANDIDATURE**

La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, sarà effettuata da apposita Commissione che definirà il punteggio attribuito a ciascun candidato utilizzando i criteri/parametri indicati all'Allegato B al presente atto per farne parte integrante e sostanziale e secondo quanto meglio di seguito esplicitato.

A parità di punteggio è preferito il candidato più giovane di età anagrafica.

### **Art. 5 – COMMISSIONE ESAMINATRICE**

1. La commissione esaminatrice è composta dal Direttore Generale o da un dirigente dell'Ente con funzioni di Presidente e da due esperti scelti tra dirigenti e/o dipendenti appartenenti all'area contrattuale dei funzionari e elevate qualificazioni. Le funzioni di segretario sono svolte da un dipendente appartenente all'area contrattuale non inferiore a quella degli istruttori.

2. La commissione esaminatrice è nominata con determinazione del Dirigente del Servizio cui fa capo la gestione del personale, sentito il Direttore Generale. La partecipazione del Dirigente del Servizio cui fa capo la gestione del personale, in qualità di presidente o membro esperto è disposta con provvedimento del Direttore Generale.

### **Art. 6 – CRITERI DI VALUTAZIONE**

1. Il passaggio dall'Area contrattuale inferiore a quella immediatamente superiore avviene sulla base di apposite graduatorie redatte all'esito della valutazione dei seguenti criteri:

a) competenze professionali, tenendo conto, delle competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio o delle ultime tre valutazioni disponibili) nonché del resoconto professionale e delle abilitazioni professionali possedute dal/dalla candidato/a, come meglio precisato al successivo articolo 7;

b) esperienza maturata nell'Area di provenienza per come meglio precisato al successivo articolo 8 del presente regolamento;

b) titolo di studio più elevato posseduto tra quelli indicati all'articolo 9 del presente regolamento;

2. Il punteggio massimo conseguibile da ogni candidato/a è pari a 100 punti.

## **Art. 7 – COMPETENZE PROFESSIONALI**

1. Il punteggio massimo conseguibile per la valutazione delle competenze professionali è di 35 punti.

Per la valutazione delle competenze professionali si tiene conto:

- della competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio o delle ultime tre valutazioni disponibili) secondo la graduazione di cui all'allegato b) per un massimo di punti 17.
- delle abilitazioni professionali attinenti al profilo messo a selezione e correlate ad uno dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno – punti 3
- delle competenze professionali acquisite ed espresse nell'ambito lavorativo che dimostrino l'idoneità allo svolgimento delle mansioni relative la profilo per il quale si concorre- massimo punti 15.

A tale ultimo fine la commissione valuterà, pertanto, le mansioni effettivamente assegnate e svolte, come dichiarate dal candidato nel resoconto professionale, nell'ultimo quinquennio precedente alla data di indizione delle procedure di selezione, con riferimento ai seguenti parametri :

- a) complessità delle attività svolte che richiedono ampi margini di autonomia e/o che coinvolgono più strutture;
- b) complessità dei procedimenti effettivamente seguiti e formalmente assegnati al dipendente;
- c) incarichi formalmente attribuiti con apposito atto ed effettivamente svolti (incarichi di Direzione Lavori, Direttore dell'esecuzione, RUP e responsabili di parte progettuali, valutati anche in ordine alla complessità del lavoro o del servizio; incarichi formalmente attribuiti con riferimento alla redazione di pareri di carattere professionale necessari all'adozione degli atti conseguenti; incarichi di specifica responsabilità; altri incarichi risultanti da atti adottati dall'Ente);
- d) idoneità conseguita nei concorsi pubblici sostenuti anche presso altre pubbliche amministrazioni per lo stesso profilo professionale messo a selezione.

L'esame dei suddetti parametri desunti da ciascun resoconto da luogo, attraverso un'attività comparativa che tiene conto della specificità del profilo da ricoprire, ad un giudizio complessivo che si esprime sinteticamente come segue :

“molto rilevante”, l'attività lavorativa effettivamente svolta, nell'area di appartenenza e nell'Ambito in cui è previsto il profilo da ricoprire, ha il suo naturale sviluppo, nel profilo per il quale ci si candida, poiché nel nuovo lavoro i contenuti di esperienza già maturati potranno costituire la base su cui si innestano le più elevate competenze – (punteggio attribuibile punti 15)

“mediamente rilevante”, l'attività lavorativa effettivamente svolta, nell'area di appartenenza e nell'Ambito in cui è previsto il profilo da ricoprire, manifesta una coerenza, nei termini sopra indicati, con i contenuti del profilo di ruolo per il quale ci si candida, anche se parziale e con elementi non del tutto consonanti (punteggio attribuibile punti 8)

“poco rilevante”, l'attività lavorativa, nell'area di appartenenza e nell'Ambito in cui è previsto il profilo da ricoprire, che manifesta una bassa coerenza , nei termini sopra indicati, con il profilo per il quale ci si candida (punteggio attribuibile punti 3)

“scarsamente rilevante” l'attività lavorativa, nell'area di appartenenza e in Ambito diverso da quello in cui è previsto il profilo da ricoprire, che manifesta una minima coerenza , nei termini sopra indicati, con il profilo per il quale ci si candida (punteggio attribuibile punti 1).

## **Art. 8 – ESPERIENZA MATURATA NELL'AREA DI PROVENIENZA**

1. Il punteggio massimo conseguibile per la valutazione dell'esperienza professionale è di 45 punti suddiviso tra i due elementi di valutazione per come di seguito indicato.

A) Esperienza professionale maturata nell'area contrattuale immediatamente inferiore, pari o superiore a quella del posto messo a selezione indipendentemente dall'Ambito professionale di inquadramento – MAX 25 PUNTI

- L'esperienza professionale maturata è valutata tenendo conto degli anni di servizio prestato per un punteggio massimo di 25 punti. Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni trenta o frazioni superiori a quindici giorni.
- All'anzianità di servizio maturata è attribuito il punteggio di 1,25 punti per ciascun anno di servizio prestato quale dipendente inquadrato/a nell'Area immediatamente inferiore a quella cui appartiene il profilo messo a selezione per come individuate dal CCNL comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 o equivalente anche di altro Comparto.
- All'anzianità di servizio prestato nell'area contrattuale pari o superiore a quella del profilo oggetto di selezione è attribuito un punteggio pari a 1,5 punti per ciascun anno di servizio prestato.
- Ai fini del calcolo dell'esperienza professionale si tiene conto della decorrenza dell'inquadramento fino alla data di scadenza della presentazione della domanda di partecipazione alle procedure di cui al presente regolamento. L'esperienza professionale è valutata anche se maturata con contratto di lavoro a tempo determinato, in posizione di comando, distacco o altra posizione giuridica presso altra pubblica amministrazione ovvero altro ente. Rimane fermo per il personale in comando quanto disposto al successivo articolo 10.

B) Esperienza professionale maturata nell'Area contrattuale immediatamente inferiore, pari o superiore a quella del posto messo a selezione e nel corrispondente Ambito Professionale – 20 PUNTI

All'esperienza professionale maturata nell'area contrattuale è attribuito un punteggio aggiuntivo pari a 20 punti qualora la tipologia di attività lavorativa svolta sia pienamente corrispondente a quella del profilo messo a selezione.

La piena corrispondenza della tipologia dell'attività lavorativa svolta è determinata con riferimento all'inquadramento del candidato in uno dei profili dell'Ambito in cui è previsto il profilo da ricoprire, in virtù del fatto che l'Ambito identifica un insieme omogeneo di attività ed i profili in esso contenuti di più elevato inquadramento contrattuale esprimono la naturale evoluzione dell'attività svolta nei profili di area inferiore.

Ai fini della sopracitata valutazione si tiene conto di quanto previsto dall'Ente in sede di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, come definito in raccordo con i dirigenti dell'Ente.

## **Art. 9 – TITOLO DI STUDIO**

1. Il punteggio massimo conseguibile per la valutazione del titolo di studio è di 20 punti.
2. Per la copertura dei posti messi a selezione appartenenti all'Area dei Funzionari e delle E.Q. al titolo di studio posseduto alla data di scadenza per la presentazione delle domande di partecipazione al presente bando sono attribuiti i seguenti punteggi:
  - a) diploma di scuola secondaria di secondo grado di durata quinquennale: 9,5 punti;
  - b) diploma universitario: 13,5 punti se attinente o punti 11 se non attinente;
  - c) laurea breve (triennale) o di primo livello: 13,5 punti se attinente o punti 11 se non attinente;
  - d) laurea magistrale, specialistica o vecchio ordinamento: 16,5 punti se attinente o 13 se non attinente
  - e) master di primo o di secondo livello: 3,5 punti se attinente o 1 punto se non attinente.
3. Per la copertura dei posti messi a selezione appartenenti all'Area degli Istruttori al titolo di studio posseduto alla data di scadenza per la presentazione delle domande di partecipazione al presente bando sono attribuiti i seguenti punteggi:
  - a) diploma di qualifica o diploma di durata triennale : 5,5 punti
  - b) diploma di scuola secondaria di secondo grado di durata quinquennale : 9,5 punti;
  - c) diploma universitario: 13,5 punti se attinente o punti 11 se non attinente;
  - d) laurea breve (triennale) o di primo livello: 13,5 punti se attinente o punti 11 se non attinente;
  - e) laurea magistrale, specialistica o vecchio ordinamento: 16,5 punti se attinente o 13 se non attinente.
  - f) master di primo o di secondo livello: 3,5 punti se attinente o 1 punto se non attinente.
4. È valutato esclusivamente il titolo di studio più elevato posseduto dal/dalla candidato/a fatta eccezione per il master che è considerato quale punteggio aggiuntivo.

5. L'attinenza del titolo di studio è valutata con riferimento al titolo richiesto per l'accesso dall'esterno al posto messo a selezione, secondo quanto già previsto dall'Ente per analoghi profili coperti con concorso pubblico o, comunque, secondo quanto stabilito in fase di approvazione del piano dei fabbisogni di personale.

#### **Art. 10 – DISPOSIZIONI FINALI**

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme, anche regolamentari, in materia di procedimento amministrativo e procedure concorsuali vigenti, queste ultime in quanto compatibili.

Il candidato risultato vincitore è tenuto, salvo decadenza, a prendere effettivo servizio nel nuovo profilo professionale, previa sottoscrizione del contratto di lavoro, e pertanto decade l'eventuale assegnazione in comando presso altro Ente.

## Allegato A

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell' <b>obbligo scolastico</b> e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) <b>diploma di scuola secondaria di secondo grado</b> e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; <b>oppure</b> b) assolvimento dell' <b>obbligo scolastico</b> e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) <b>laurea (triennale o magistrale)</b> e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; <b>oppure</b> b) <b>diploma di scuola secondaria di secondo grado</b> ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

## Allegato "B"

CRITERIO	SUB-CRITERI												
1. Competenze professionali e abilitazioni professionali - <b>Max 35 punti</b>	Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio o delle ultime tre valutazioni disponibili):  Valutazione Punteggio  <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 60%;">0-90,99</td><td style="text-align: right;">0</td></tr> <tr><td>91-92,99</td><td style="text-align: right;">3</td></tr> <tr><td>92-93,99</td><td style="text-align: right;">9</td></tr> <tr><td>94- 95,99</td><td style="text-align: right;">11</td></tr> <tr><td>96- 97,99</td><td style="text-align: right;">14</td></tr> <tr><td>98 – 100</td><td style="text-align: right;">17</td></tr> </table>	0-90,99	0	91-92,99	3	92-93,99	9	94- 95,99	11	96- 97,99	14	98 – 100	17
	0-90,99	0											
91-92,99	3												
92-93,99	9												
94- 95,99	11												
96- 97,99	14												
98 – 100	17												
	Abilitazione all'esercizio della professione attinenti al posto da ricoprire e correlata ad uno dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno – punti 3												
	Competenze professionali acquisite nei contesti lavorativi che dimostrino l'idoneità allo svolgimento delle mansioni relative al profilo per cui si concorre desunte dal resoconto professionale – <b>Max 15 Punti</b> così graduati :												

	<p>Molto rilevante 15  Mediamente rilevante 8  Poco rilevante 3  Scarsamente rilevante 1</p>
<p><b>2- Esperienza maturata anche a tempo determinato - Max 45 punti</b></p>	<p><b>A”</b> Esperienza professionale maturata nell’area contrattuale immediatamente inferiore, pari o superiore a quella del posto messo a selezione - <b>Max 25 Punti</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzianità di servizio prestato nell’area contrattuale immediatamente inferiore a quella del profilo oggetto di selezione: 1,25 punti per ogni anno pieno, anche a tempo determinato. Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni trenta o frazioni superiori a quindici giorni.</li> <li>• Anzianità di servizio prestato nell’area contrattuale pari o superiore a quella del profilo oggetto di selezione : 1,50 punti per ogni anno pieno, anche a tempo determinato. Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni trenta o frazioni superiori a quindici giorni.</li> </ul> <p><b>“B”</b> Esperienza professionale maturata nell’Area contrattuale immediatamente inferiore, pari o superiore a quella del posto messo a selezione e nel corrispondente Ambito professionale: <b>20 PUNTI</b></p>
<p><b>3- Titolo di studio (massimo un titolo valutabile – il titolo superiore assorbe quello inferiore) - Max 20 punti</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diploma di qualifica o diploma di durata triennale punti : 5,5 (<u>tale titolo non è valutabile per l’accesso all’Area dei Funzionari e delle E.Q.</u>)</li> <li>• Diploma di scuola secondaria di secondo grado di durata quinquennale punti : 9,5</li> <li>• Diploma di Laurea Triennale o diploma universitario attinente punti: 13,5 – non attinente punti 11;</li> <li>• Diploma di Laurea specialistica/magistrale (la laurea specialistica /magistrale assorbe il punteggio per la triennale) o Laurea Vecchio Ordinamento punti : 16,5 se attinente punti 13 se non attinente;</li> <li>• Master di primo livello e di secondo livello punti: 3,5 punti se attinente – punti 1 se non attinente.</li> </ul>