

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA
DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE
IN DEROGA**

(Art. 13, commi 6 e 7, del C.C.N.L. 2019 -2021)

INDICE

Articolo 1 – Oggetto e finalità

Articolo 2 – Requisiti di partecipazione alla selezione valutativa

Articolo 3 – Commissione

Articolo 4 – Procedura e graduatoria finale

Articolo 5 – Applicazione

Articolo 6 – Rinvio

Articolo 7 – Entrata in vigore

Articolo 1 – Oggetto e finalità

1. In conformità a quanto disposto dall'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo del D. Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 13, commi 6 e 7, del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022 (da qui in avanti solo CCNL 2019-2021), viene adottato il presente regolamento per la disciplina delle cd. "progressioni verticali in deroga" tra le Aree del nuovo sistema di classificazione.
2. Il fine è la valorizzazione delle professionalità interne al Comune di Porto Tolle consentendo ai dipendenti di ruolo in possesso dei necessari requisiti di accedere a procedure valutative che tengano conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Ente.
3. L'Area di riferimento, il profilo professionale e il numero di posti interessati dalle selezioni valutative sono individuati dalla Giunta comunale nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale inserita del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO).
4. Nell'ipotesi in cui a seguito delle progressioni tra Aree si verificasse una situazione di soprannumero nell'ambito di un Settore, l'Amministrazione ha la facoltà di promuovere la mobilità volontaria o di procedere alla mobilità d'ufficio, garantendo la necessaria formazione professionale.
5. Le norme contenute nel presente regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di selezione di cui al successivo articolo 4.
6. Non è previsto il pagamento di alcuna tassa per la partecipazione alla procedura valutativa.

Articolo 2 – Requisiti di partecipazione alla selezione valutativa

1. I requisiti di cui i candidati devono essere in possesso per partecipare alle selezioni valutative sono individuati dal successivo comma 2 e dovranno essere specificati nell'avviso di indizione della procedura.
2. Possono partecipare alle procedure per le selezioni valutative i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Porto Tolle in possesso dei requisiti di seguito indicati; gli stessi devono essere posseduti alla data di scadenza di presentazione della domanda di partecipazione:
 - a) essere dipendente del Comune di Porto Tolle a tempo indeterminato e inquadrato nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione di carriera, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto delle funzioni Locali, indipendentemente dalla posizione economica di partenza;
 - b) essere in possesso del titolo di studio e dell'esperienza maturata come indicato nella Tabella C "*Tabella di corrispondenza*" allegata al CCNL 2019-2021 la quale, per comodità, viene allegata al presente regolamento (**allegato A**);
 - c) non aver subito sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale nei tre anni precedenti alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda;
 - d) avere conseguito una valutazione della performance positiva in ciascuno dei tre anni precedenti a quello in cui si svolge la procedura o, nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora vi siano compresi periodi nei quali non sia stato possibile effettuare la

valutazione per assenza dal servizio. Si considera positiva la valutazione che ha consentito l'erogazione della produttività per l'anno di riferimento.

Le valutazioni ottenute dai dipendenti provenienti da altra Amministrazione mediante trasferimento per mobilità – se espresse in scala differente – saranno aritmicamente parametrizzate come di seguito indicato rispetto alla modalità di attribuzione dei punteggi prevista dal sistema di valutazione della performance del Comune di Porto Tolle:

VALUTAZIONE	PUNTI
da 91 a 100	10
da 81 a 90	8
da 71 a 80	6
da 60 a 70	4

Articolo 3 – Commissione

1. La Commissione procede alla valorizzazione dei punteggi conseguiti dal ciascun candidato nonché alla redazione della graduatoria finale sulla base dei criteri di cui all'**allegato B)** del presente regolamento. In caso di necessità decide attenendosi al principio della massima coerenza tra quanto dichiarato dal dipendente e il posto che si intende coprire attraverso la relativa procedura.
2. E' composta dal Segretario Comunale, che assume le funzioni di Presidente, e da due Responsabili di Area di cui uno, preferibilmente, da individuarsi nel Responsabile dell'Area cui afferisce la procedura.
Le funzioni di segretario verbalizzante sono espletate da un dipendente scelto, di norma, tra quelli in dotazione all'Ufficio personale e inquadrato almeno nell'Area degli Istruttori.
3. La conoscenza personale derivante da rapporti di lavoro nell'ambito dell'Ente non costituisce causa di incompatibilità.

Articolo 4 – Procedura e graduatoria finale

1. Le procedure per l'effettuazione delle progressioni in carriera sono di competenza dell'Ufficio Personale il quale – in conformità ai contenuti degli strumenti di programmazione in materia di personale (DUP e PIAO) nonché del presente regolamento – dà avvio alle stesse approvando quanto necessario e predisponendo, altresì, la relativa modulistica (es. istanza di partecipazione).
2. L'avviso di indizione, contenente tutte le informazioni di dettaglio necessarie a consentire agli interessati ogni utile valutazione in merito alla partecipazione, deve essere pubblicato all'Albo pretorio *on-line* del Comune **per almeno venti giorni consecutivi**, e comunque adeguatamente pubblicizzato e divulgato ai dipendenti attraverso i canali istituzionali, nonché tramite affissione in prossimità del timbratore marcatempo.
3. L'avviso di cui al precedente periodo specifica la documentazione che deve essere prodotta dai candidati.
4. L'ufficio personale provvede all'istruttoria relativa all'ammissione/esclusione delle domande di partecipazione e alla nomina della Commissione di cui all' art. 3. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola domanda. Tutti i candidati sono identificati attraverso il numero di matricola.
5. L'ufficio personale approva con determinazione l'elenco dei candidati ammessi e di quelli esclusi.
6. La progressione di carriera viene attribuita al dipendente meglio classificato in graduatoria agli

esiti della definizione della procedura valutativa.

La graduatoria finale è formata secondo l'ordine del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato. Nell'ipotesi di parità di punteggio sarà data precedenza al 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 nella graduatoria.

7. La graduatoria e la nomina dei vincitori sono approvate con determinazione del Responsabile dell'Ufficio Personale; la graduatoria viene utilizzata esclusivamente nei limiti dei posti messi a selezione.
8. Verrà sottoscritto con il vincitore un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nell'area immediatamente superiore (posizione economica iniziale).
Il vincitore è esonerato dallo svolgimento del periodo di prova di cui all'art. 25 del C.C.N.L. del comparto Funzioni locali vigente. Egli conserva le giornate di ferie maturate e non fruita e la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate. Per quanto concerne il trattamento economico si applica quanto previsto dall'art. 15, comma 3, del CCNL F.L. 2019/2021.
9. Tutti gli atti adottati in esecuzione della procedura valutativa sono resi noti attraverso la pubblicazione degli stessi nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente.

Articolo 5 – Applicazione

1. Il presente regolamento è applicato anche alle eventuali procedure di progressione verticali già programmate nel PIAO-sezione fabbisogno del personale e non ancora attuate.

Articolo 6 – Rinvio

1. 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 dell'avviso di indizione delle progressioni verticali.

Articolo 7 – Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore alla data di esecutività della deliberazione di Giunta comunale che lo approva.

Allegati:

- **Allegato A):** tabella di corrispondenza
- **Allegato B):** criteri per le progressioni fra Aree ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL Funzioni Locali 2019-2021

Allegato A) al regolamento – tabella di corrispondenza

Tabella C
Tabella di corrispondenza

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

Allegato B) al regolamento - criteri di valutazione

B1) - Passaggio dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

CRITERIO	SUB-CRITERI
1) Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato <u>Max 60 punti</u>	a) max 10 punti → Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio): a1) dal 60 al 70% del punteggio massimo ottenibile: 4 punti; a2) dal 71 al 80% del punteggio massimo ottenibile: 6 punti; a3) dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile: 8 punti; a4) dal 91 al 100% del punteggio massimo ottenibile: 10 punti; b) max 50 punti → Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore: b1) se l'anzianità di servizio è attinente al profilo professionale oggetto di selezione: 3 punti per ogni anno pieno (anche a tempo determinato) <u>ulteriore</u> rispetto a quelli necessari per potere accedere alla procedura selettiva; b2) se l'anzianità di servizio NON è attinente al profilo professionale oggetto di selezione: 1 punto per ogni anno pieno (anche a tempo determinato) <u>ulteriore</u> rispetto a quelli necessari per potere accedere alla procedura selettiva; Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente.
2) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area <u>Max 20 punti</u>	a) Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale): 3 punti; b) Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale): 8 punti; c) Diploma di laurea triennale: 15 punti; d) Diploma di laurea specialistica/vecchio ordinamento/magistrale: 20 punti;
3) Competenze professionali acquisite <u>Max 20 punti</u>	a) max 10 punti → Percorsi formativi: 2 punti per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e attinente al profilo professionale oggetto di selezione; b) max 10 punti → Incarichi: - 2 punti per ciascun incarico formalmente attribuito svolto per almeno sei mesi nell'area di provenienza e pertinente al profilo professionale oggetto di selezione; - 0,5 punti per ciascun incarico formalmente attribuito svolto per almeno sei mesi nell'area di provenienza e NON pertinente al profilo professionale oggetto di selezione;

B2) - Passaggio dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

CRITERIO	SUB-CRITERI
1) Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato <u>Max 55 punti</u>	a) max 10 punti → Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) a1) dal 60 al 70% del punteggio massimo ottenibile: 4 punti a2) dal 71 al 80% del punteggio massimo ottenibile: 6 punti a3) dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile: 8 punti a4) dal 91 al 100% del punteggio massimo ottenibile: 10 punti b) max 45 punti → Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore: b1) se l'anzianità di servizio è attinente al profilo professionale oggetto di selezione: 3 punti per ogni anno pieno (anche a tempo determinato) <u>ulteriore</u> rispetto a quelli necessari per potere accedere alla procedura selettiva; b2) se l'anzianità di servizio NON è attinente al profilo professionale oggetto di selezione: 1 punto per ogni anno pieno (anche a tempo determinato) <u>ulteriore</u> rispetto a quelli necessari per potere accedere alla procedura selettiva; Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente.
2-Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area <u>Max 20 punti</u>	a) Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale) NON attinente al profilo professionale oggetto di selezione: 0 punti; b) Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale) attinente al profilo professionale oggetto di selezione: 8 punti; c) Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale quadriennale o quinquennale attinente al profilo professionale oggetto di selezione: 10 punti; d) Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale quadriennale o quinquennale NON attinente al profilo professionale oggetto di selezione: 0 punti e) Diploma di laurea triennale NON attinente al profilo professionale oggetto di selezione: 4 punti; f) Diploma di laurea triennale attinente il profilo professionale oggetto di selezione: 15 punti; g) Diploma di laurea specialistica/vecchio ordinamento/magistrale NON attinente al profilo professionale oggetto di selezione: 6 punti; h) Diploma di laurea specialistica/vecchio ordinamento/magistrale attinente al profilo professionale oggetto di selezione: 20 punti;
3- Competenze professionali acquisite <u>Max 25 punti</u>	a) max 10 punti → Percorsi formativi: 2 punti per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire; b) max 15 punti → Incarichi: b1) 2 punti per ciascun incarico formalmente attribuito svolto per almeno sei mesi nell'area di provenienza e pertinente al profilo da rivestire; b2) 0,5 punti per ciascun incarico formalmente attribuito svolto per almeno sei mesi nell'area di provenienza e NON pertinente al profilo da rivestire;

B3) - Passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area dell'Elevata Qualificazione

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

CRITERIO	SUB-CRITERI
1) Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato <u>Max 50 punti</u>	a) max 10 punti → Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) a1) dal 60 al 70% del punteggio massimo ottenibile: 4 punti a2) dal 71 al 80% del punteggio massimo ottenibile: 6 punti a3) dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile: 8 punti a4) dal 91 al 100% del punteggio massimo ottenibile: 10 punti b) max 40 punti → Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore: b1) se l'anzianità di servizio è attinente al profilo oggetto di selezione: 3 punti per ogni anno pieno (anche a tempo determinato) <u>ulteriore</u> rispetto a quelli necessari per potere accedere alla procedura selettiva; b2) se l'anzianità di servizio NON è attinente al profilo oggetto di selezione: 1 punto per ogni anno pieno (anche a tempo determinato) <u>ulteriore</u> rispetto a quelli necessari per potere accedere alla procedura selettiva; Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente.
2) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area <u>Max 20 punti</u>	a) Diploma di laurea triennale NON attinente al profilo oggetto di selezione: 3 punti; b) Diploma di laurea triennale attinente al profilo oggetto di selezione: 8 punti; c) Diploma di laurea specialistica/vecchio ordinamento/magistrale NON attinente il profilo oggetto di selezione: 6 punti; d) Diploma di laurea specialistica/vecchio ordinamento/magistrale attinente al profilo oggetto di selezione: 15 punti; e) Master attinente al profilo oggetto di selezione (max 2): 2,5 punti;
3) Competenze professionali acquisite <u>Max 30 punti</u>	a) max 5 punti → Percorsi formativi: 1 punto per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e attinente al profilo oggetto di selezione; b) max 25 punti → per ciascun incarico formalmente attribuito durante gli anni di permanenza nell'area di provenienza: b1) <u>incarichi di RUP</u> (responsabile unico del procedimento): - se attinenti al profilo oggetto di selezione: 1 punto per ciascun procedimento; - se NON attinenti al profilo oggetto di selezione: 0,5 punti per ciascun procedimento; b2) <u>incarichi di specifiche responsabilità</u>: - se attinenti al profilo oggetto di selezione: 2 punti per ciascun incarico svolto, purché formalmente assegnato e di durata di almeno 6 mesi; - se NON attinenti al profilo oggetto di selezione: 1 punto per ciascun incarico svolto, purché formalmente assegnato e di durata di almeno 6 mesi;

	b3) <u>incarichi di PO/EQ/Attribuzione mansioni superiori:</u> - se attinenti al profilo oggetto di selezione: 3 punti per ciascun incarico svolto, purché formalmente assegnato e di durata di almeno 6 mesi; - se NON attinenti al profilo oggetto di selezione: 1,5 punti per ciascun incarico svolto, purché formalmente assegnato e di durata di almeno 6 mesi; b4) <u>membro di commissione di concorso/gara:</u> 0,5 punti per ogni concorso o gara (max 2 punti); b5) <u>abilitazioni professionali attinenti al posto da ricoprire (max 1):</u> 1,5 punti; b6): altri incarichi presso l'Ente formalmente assegnati e di durata di almeno sei mesi: - se attinenti al profilo oggetto di selezione: 1 punto per ciascun incarico; - se NON attinenti al profilo oggetto di selezione: 0,5 punti per ciascun incarico
--	---

Per tutte le progressioni di carriera si specifica che:

- 1) gli incarichi oggetto di valutazione sono quelli resi dal candidato alla data del 31.12 dell'anno precedente a quello di avvio della selezione ed attribuiti nel quinquennio precedente o comunque negli ultimi cinque anni disponibili in ordine cronologico;
- 2) i corsi di formazione oggetto di valutazione saranno quelli frequentati alla data del 31.12 dell'anno precedente a quello di avvio della selezione e relativi al quinquennio precedente o comunque negli ultimi cinque anni disponibili in ordine cronologico;
- 3) qualora ci fossero candidati in possesso di più titoli di studio, in sede di presentazione della domanda di partecipazione gli stessi dovranno specificare quale intendano utilizzare per l'accesso alla procedura. In tutti i casi il titolo inferiore assorbe quello superiore.