

COMUNE DI SCARPERIA E SAN PIERO

REGOLAMENTO

PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE

VALUTATIVE FINALIZZATE ALLE

PROGRESSIONI TRA LE AREE

AI SENSI DELL'ART.13, COMMA 6, DEL CCNL 16.11.2022

INDICE

Art. 1 –FINALITA’

Art. 2 – OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 3 – REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA PROCEDURA VALUTATIVA

Art. 4 – CRITERI DI VALUTAZIONE

Art. 5 – AVVISO DELLA PROCEDURA VALUTATIVA

Art. 6 – PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

Art. 7 – AMMISSIONE O ESCLUSIONE DEI CANDIDATI

Art. 8 – COMMISSIONE VALUTATRICE

Art. 9 – GRADUATORIA DELLA PROCEDURA VALUTATIVA

Art. 10 – DISPOSIZIONI DI RINVIO

Art. 11 – ENTRATA IN VIGORE

Art. 1 – FINALITA'

1. La progressione tra le Aree rappresenta uno dei principali strumenti attraverso il quale attivare percorsi di sviluppo di carriera per il personale. Il fine è valorizzare e riconoscere le competenze maturate dai dipendenti nel proprio percorso professionale, all'interno di nuovi ruoli con inquadramento giuridico nell'Area superiore a quella di appartenenza.
2. Le progressioni di carriera descritte in questo documento si basano sull'approccio per competenze, necessarie allo svolgimento delle attività afferenti ai servizi resi dal Comune di Scarperia e San Piero, che si sostanziano nel sistema dei profili professionali sviluppato in occasione dell'approvazione del nuovo CCNL 2019-2021.

Art. 2 – OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Al fine di valorizzare l'esperienza e la professionalità maturate ed effettivamente utilizzate nell'amministrazione di Scarperia e San Piero, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, il presente regolamento, in conformità a quanto disposto dall'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, definisce i criteri per l'effettuazione delle progressioni di cui all'art. 13, comma 6, del CCNL 16.11.2022 (c.d. progressioni tra le Aree nel periodo transitorio). Tali progressioni sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234, del 30/12/2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL comparto funzioni locali.
2. Le progressioni tra le Aree tengono conto dell'esperienza acquisita e delle professionalità maturate nel corso degli anni di servizio presso il Comune di Scarperia e San Piero, presso i Comuni estinti confluiti nel nuovo ente e presso altri Enti della Pubblica Amministrazione, anche in assenza del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno alle Aree ed hanno luogo con procedure valutative alle quali sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nell'articolo 3.
3. L'amministrazione comunale, nel rispetto dei presupposti normativi e contrattuali vigenti, determina nell'ambito della propria programmazione dei fabbisogni di personale (sottosezione del PIAO) l'eventualità e le modalità con cui ricorrere alla procedura disciplinata con il presente regolamento.
4. Le norme contenute nel presente regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di cui all'articolo 5.

Art. 3 – REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA PROCEDURA VALUTATIVA

1. Possono partecipare alla procedura valutativa oggetto del presente regolamento i dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Scarperia e San Piero in possesso dei seguenti requisiti,

stabiliti nella TABELLA C (tabella di corrispondenza) allegata al CCNL 16.11.2022:

Progressione tra Aree	Requisiti
<p>da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori</p>	<p>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 ed opportunamente valutabile;</p> <p style="text-align: center;">oppure</p> <p>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 ed opportunamente valutabile.</p>
<p>da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</p>	<p>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 ed opportunamente valutabile;</p> <p style="text-align: center;">oppure</p> <p>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 ed opportunamente valutabile.</p>

2. Sarà inoltre necessario rivestire uno dei profili professionali ammessi alla procedura valutativa, indicati nell'avviso, in quanto attinenti con il profilo da ricoprire (esempio: Istruttore in attività tecniche e progettuali per un posto di Funzionario in attività tecniche e progettuali).

3. Tutti i requisiti per partecipare debbono essere posseduti alla data di presentazione della domanda di partecipazione alla procedura e permanere fino al momento della firma del contratto individuale di lavoro di inquadramento nella nuova Area.

Art. 4 –CRITERI DI VALUTAZIONE

1. La procedura oggetto del presente regolamento intende valutare per ciascun candidato:
- a) esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche a tempo determinato;
 - b) titolo di studio;
 - c) competenze professionali acquisite.

2. Il punteggio massimo complessivo, dato dalla somma delle valutazioni di cui ai punti a, b e c, è pari a 100 punti.

3. Il punteggio massimo per singolo criterio di valutazione è il seguente:

CRITERIO	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE
a) esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche a tempo determinato	40
b) titolo di studio	20
c) competenze professionali acquisite	40
PUNTEGGIO MASSIMO	100

4. L'assegnazione del punteggio di cui al precedente comma 3 lettera a) avverrà secondo il seguente criterio:

Esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche a tempo determinato (MAX 40)		
Modalità di valutazione	Modalità di attribuzione punteggio	Punteggio Assegnabile
Anzianità di servizio maturata :	$P_x = (P_i / P_m \times 40) + (P_e / P_m \times 40)$ Dove: P_x è il punteggio attribuito P_m è l'anzianità di servizio (calcolata in mesi come sopra) più alta tra i partecipanti alla procedura	P_x Max 40
Presso il Comune di Scarperia e San Piero e presso gli ex comuni di Scarperia e San Piero a Sieve	P_i è l'anzianità di servizio del dipendente in valutazione, calcolata in mesi di 30 giorni (non vengono considerati periodi inferiori ai 30 giorni), valutata al 100%	
Presso altri enti della Pubblica Amministrazione	P_e è l'anzianità di servizio del dipendente in valutazione, calcolata in mesi di 30 giorni (non vengono considerati periodi inferiori ai 30 giorni), valutata al 33%	

5. L'assegnazione del punteggio di cui al precedente comma 3 lettera b) avverrà secondo il seguente criterio:

Titolo di studio (MAX 20)	
Diploma di scuola secondaria di primo grado	8
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	15
Laurea breve o Laurea di primo livello nuovo ordinamento (Triennale) Diploma di laurea v.o. laurea magistrale, laurea specialistica, laurea specialistica a ciclo unico.	17
Laurea breve o Laurea di primo livello nuovo ordinamento (Triennale) Diploma di laurea v.o. laurea magistrale, laurea specialistica, laurea specialistica a ciclo unico attinente al profilo professionale da ricoprire indicato nell'avviso della procedura valutativa.	20

Il punteggio del titolo di studio inferiore è assorbito dal titolo di studio superiore. Se si posseggono due o più titoli di studio della stessa tipologia (es: due differenti diplomi di scuola secondaria di secondo grado) il punteggio attribuito è il medesimo di chi abbia conseguito un solo titolo di studio della stessa tipologia.

Si assegna ulteriori 0,5 punti per ogni diploma conseguito oltre la laurea, come diploma di specializzazione universitaria o master o altro superiore titolo universitario.

6. L'assegnazione del punteggio di cui al precedente comma 3 lettera c) avverrà secondo i seguenti criteri:

Competenze professionali acquisite (MAX 40)

Svolgimento temporaneo di mansioni superiori nel ruolo da ricoprire o in altro ruolo affine svolto nell'ente (massimo 11 punti)	4 punti per anno di incarico conferito (si considerano anche le frazioni di anno non inferiori ai 30 giorni rapportando in quel caso il punteggio)
Incarichi di specifica responsabilità formalmente riconosciute (massimo 25 punti)	1 punto per anno con incarico di responsabile di Ufficio, ½ punto con incarico di responsabile di procedimento, responsabilità di coordinamento di gruppi o persone, responsabilità di controllo alunni sugli scuolabus, incarico di Ufficiale di stato civile/o anagrafe e/o elettorale (si considerano anche le frazioni di anno non inferiori ai 30 giorni rapportando in quel caso il punteggio)
Abilitazioni professionali (massimo 4 punti)	4 punti
TOTALE	40

7. Ai fini della valutazione di cui al precedente comma 6, saranno considerati solo gli incarichi svolti precedentemente alla data di presentazione della domanda di partecipazione alla procedura valutativa.
8. Le valutazioni di cui ai precedenti commi saranno effettuate dalla Commissione esaminatrice di cui al successivo articolo 8.

Art. 5 –AVVISO DELLA PROCEDURA VALUTATIVA

1. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio relativa alla procedura valutativa non espressamente prevista nel presente regolamento sarà contenuta in specifico avviso, approvato con determinazione del Responsabile competente in materia di reclutamento del personale.
2. L'avviso deve contenere tutte le informazioni utili allo svolgimento delle operazioni di valutazione, nonché fornire ai candidati la piena conoscenza della procedura.
3. In particolare, deve indicare:
- l'Area ed il profilo professionale dei posti per i quali viene effettuata la procedura;
 - i requisiti generali e specifici per l'ammissione dei candidati alla procedura;
 - l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del regolamento (UE) n. 679/2016;
 - il termine e le modalità di presentazione della domanda di ammissione;
 - l'indicazione di tutti i titoli/documenti utili per la valutazione finale.

4. L'avviso deve essere pubblicato in forma integrale sul sito internet comunale, all'Albo Pretorio ed in Amministrazione Trasparente nella sezione "Bandi di concorso", da un minimo di 15 giorni ad un massimo di 30 giorni.

5. Dell'avviso di avvio della procedura viene data comunicazione a tutti i dipendenti, alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL ed alla RSU.

6. E' fatta salva la possibilità per l'Ente di adottare un 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.

7. L'amministrazione ha facoltà di revocare la procedura quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale. Dell'avvenuta revoca dovrà essere data informazione al personale dipendente.

Art. 6 – PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

1. La domanda di ammissione alla procedura, prodotta sul modulo allegato all'avviso, deve essere presentata all'Ufficio Protocollo dell'Ente.
2. Il termine per la presentazione della domanda decorre dalla data di pubblicazione dell'avviso di cui all'articolo 5 sul sito del Comune. Qualora il termine scada in giorno festivo o non lavorativo per l'Ente, esso s'intende prorogato al primo giorno lavorativo successivo. E' motivo di non ammissione alla procedura il mancato rispetto del termine di presentazione della domanda.
3. Le dichiarazioni rese nella domanda avranno valore di autocertificazione, ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445.

Art. 7 – AMMISSIONE O ESCLUSIONE DEI CANDIDATI

1. La verifica del possesso dei requisiti e dell'osservanza delle condizioni prescritte dalla legge, dal regolamento e dall'avviso, da parte dei candidati, avviene a cura dell'Ufficio Personale mediante esame delle domande pervenute e della relativa documentazione.

2. A seguito delle verifiche di cui al comma 1, il Responsabile competente in materia di reclutamento del personale, mediante apposita determinazione, dispone:

- a) l'esclusione dal procedimento dei concorrenti non ammessi alla procedura valutativa indicandone i motivi;
- b) l'ammissione alla fase valutativa degli altri candidati.

3. Del provvedimento di cui al comma 2 è data notizia mediante pubblicazione sul sito internet del Comune, all'Albo Pretorio e in Amministrazione Trasparente nella sezione "Bandi di concorso".

Art. 8 – COMMISSIONE VALUTATRICE

1. La commissione valutatrice è nominata con determinazione del Responsabile competente in materia di reclutamento del personale ed è composta dai Responsabili E.Q. dell'ente o loro delegati.
2. Le funzioni di segretario verbalizzante sono svolte da un dipendente dell'Ufficio Personale o, eventualmente da uno dei componenti la commissione.
3. Ai fini dell'applicazione del principio di pari opportunità, almeno un terzo dei componenti della commissione, salva motivata impossibilità, è riservata al sesso meno rappresentato.
4. La commissione, per ogni seduta, redige apposito verbale, sottoscritto dai commissari e dal segretario verbalizzante.
5. Al termine dei lavori, la commissione trasmette al Responsabile competente in materia di reclutamento del personale, tutta la documentazione inerente le attività espletate ai fini della procedura valutativa.
6. La verifica dell'esistenza di eventuali cause di incompatibilità e/o conflitto di interessi ai sensi di legge, è effettuata all'atto dell'insediamento della commissione, tra i componenti stessi, e ripetuta fra i componenti della commissione ed i candidati, dopo aver preso visione dell'elenco degli interessati alla procedura. I commissari sono tenuti a presentare una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ove si attestino di non trovarsi nelle condizioni sopra indicate.
7. La conoscenza personale, dovuta a rapporti di lavoro nell'ambito dell'ente, non costituisce impedimento.

Art. 9 – GRADUATORIA DELLA PROCEDURA VALUTATIVA

1. La graduatoria finale è formata secondo la votazione complessiva riportata dai singoli candidati, sommando i punteggi ottenuti nelle valutazioni di cui al precedente art. 4.
2. In caso di parità di punteggio, costituirà titolo di preferenza la maggior anzianità di servizio presso l'Ente e, in subordine, la maggior anzianità di servizio nell'Area e nel profilo professionale immediatamente inferiore a quello oggetto della procedura. In caso di ulteriore parità, costituirà titolo di preferenza la minore età anagrafica.
3. La graduatoria, prima della sua approvazione viene resa nota ai dipendenti che hanno fatto domanda di ammissione alla procedura, mediante comunicazione via mail, i quali avranno la facoltà di attivare la procedura di riesame, entro 10 giorni dalla data di invio della mail. La commissione esaminatrice valuta le richieste di riesame, provvede

all'eventuale rettifica della graduatoria ed all'invio della stessa all'Ufficio Personale, per la sua approvazione con determinazione del Responsabile competente in materia di reclutamento dei dipendenti. Tale ufficio provvederà poi a dare comunicazione ai dipendenti dell'avvenuta pubblicazione della determina tramite avviso affisso presso gli orologi marcatempo.

4. Le graduatorie hanno valore solo per la procedura di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per i posti interessati dalla procedura di cui all'art. 13, comma 6, del CCNL 16/11/2022, senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento.

5. È consentito l'utilizzo della medesima graduatoria, attingendo all'elenco degli idonei collocati nelle posizioni successive, in ordine di classificazione, solo in caso di formale rinuncia all'assunzione nella nuova Area da parte del dipendente avente diritto.

Art. 10 – DISPOSIZIONI DI RINVIO

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia alla vigente disciplina sul reclutamento del personale del Comune, nonché al CCNL vigente protempore.

Art. 11 – ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento entra in vigore 15 giorni dopo la sua pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune.



Deliberazione della Giunta Comunale

n. 82 del 09/09/2025

Oggetto: REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE VALUTATIVE FINALIZZATE ALLE PROGRESSIONI VERTICALI TRA LE AREE AI SENSI DELL'ART. 13 DEL CCNL FUNZIONI LOCALI 2019-2021 DEL 16.11.2022 – MODIFICA AGLI ARTICOLI 4.4 E 4.5 - APPROVAZIONE..

L'anno duemilaventicinque, addì nove del mese di Settembre, alle ore 08:30 nella Residenza Comunale, si è riunita la Giunta Comunale per trattare gli argomenti posti all'ordine del giorno.

Presiede l'adunanza il Sig. Federico Ignesti nella sua qualità di Sindaco

Sono presenti n° 4 componenti ed assenti, sebbene invitati, n° 2

1	IGNESTI FEDERICO	Sindaco	Presente
2	MODI PIETRO	Vice Sindaco	Presente
3	CAPPELLI MARTA	Assessore	Presente
4	CASATI MARCO	Assessore	Presente
5	RECATI MARCO	Assessore	Assente
6	SEROTTI ELENA	Assessore	Assente

Assiste alla seduta il Segretario Generale Dott.ssa Carmela Ascantini incaricato della redazione del verbale.

Il Presidente, constatata la validità del numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Accertata la propria competenza in merito all'adozione del presente atto, ai sensi dell'Art. 48 del D. Lgs. 267/2000;

Su conforme proposta del Responsabile del SETTORE SERVIZI FINANZIARI;

Acquisiti, in via preliminare, ai sensi dell'art. 49 D. Lgs. 267/2000, i seguenti pareri:

Parere Tecnico Parere Favorevole
Parere Contabile Parere Favorevole

Premesso che l'assunzione di personale nella pubblica amministrazione avviene tramite selezione pubblica o nelle altre forme previste dalla legge e che, a tal fine, sono di riferimento, in particolare:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 35 con riguardo al reclutamento del personale, art. 36 con riguardo alle forme flessibili di assunzione e di impiego del personale, art. 52, con riguardo alle progressioni nelle aree e tra le aree;
- il D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487, modificato con DPR n.82/2023, che disciplina le procedure concorsuali; "Regolamento recante modifiche al decreto DPR 9 maggio 1994 n. 487, concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi", entrato in vigore il 14.07.2023;

Visti:

- l'articolo 52 comma 1-bis del Decreto Legislativo 165/2001, secondo cui "Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa 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".
- il CCNL Funzioni locali del 16/11/2022 che all'art. 13 comma 6 introduce, fino al 31/12/2025, progressioni tra le aree "in deroga", mediante procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C allegata al CCNL, anche se non in possesso del titolo di studio ordinariamente previsto per l'accesso dall'esterno;

Richiamato l'art. 13 "Norme di prima applicazione" del Contratto Collettivo Nazionale Funzioni Locali 2019-2021 che prevede:

- al comma 6 "in applicazione dell'art. 52 comma 1 bis penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, 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 allegata tabella C di corrispondenza";
- al comma 7 "Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5, i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 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;

- al comma 8 "Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612, della Legge 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 presente CCNL";

Ricordato che l'allegata tabella C al succitato CCNL prevede procedure comparative anche senza il possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, ma con anzianità di 8 o 10 anni - a seconda delle Aree coinvolte nella procedura - maturata nell'area immediatamente inferiore e nella corrispondente categoria del precedente sistema di qualificazione;

Precisato che il ricorso alle progressioni verticali è una facoltà - non un obbligo - rimessa alla discrezionalità di ciascuna pubblica amministrazione al fine di "valorizzare le professionalità interne" di ruolo esistenti nella stessa;

Atteso che l'esercizio della facoltà di attivare le progressioni verticali, proprio in ragione del fatto che trattasi di strumento derogatorio ed eccezionale di passaggio tra aree o categorie rispetto al pubblico concorso, è motivato dalla necessità e dall'opportunità di dare valore all'esperienza maturata all'interno della stessa pubblica amministrazione e, quindi, di sviluppare e valorizzare professionalità che già sussistono nell'ambito dell'Ente;

Considerato che le ragioni chiave per dare valore all'esperienza maturata all'interno dell'Ente risiedono:

- nella continuità e stabilità: i dipendenti all'interno dell'Ente maturano una conoscenza approfondita delle procedure e dinamiche interne contribuendo a garantire una maggiore continuità e stabilità nell'erogazione

dei servizi;

- nell'efficienza operativa: il personale con esperienza all'interno dell'Ente è generalmente più efficiente in quanto familiare con processi specifici e può svolgere le proprie mansioni con maggiore competenza contribuendo alla riduzione dei tempi di apprendimento e ad una maggiore produttività complessiva;
- nel risparmio di risorse: investire nella valorizzazione delle professionalità interne riduce la necessità di reclutare nuove risorse esterne comportando risparmi in termini di tempo, danaro e sforzi necessari per il reclutamento e la formazione di nuovi dipendenti;
- nella crescita professionale: valorizzare le professionalità interne implica il riconoscimento e la premiazione del contributo degli attuali dipendenti comportando l'aumento delle loro motivazioni, il senso di appartenenza e la soddisfazione professionale e favorendo un clima lavorativo positivo;
- nella conservazione del capitale intellettuale: ogni organizzazione accumula nel tempo un capitale intellettuale, costituito dalla conoscenza e dalle competenze dei suoi dipendenti. La valorizzazione dell'esperienza interna contribuisce a preservare questo capitale;
- nella adattabilità e innovazione: il personale con esperienza all'interno dell'Ente può essere fonte di idee innovative, avendo una comprensione approfondita delle sfide e delle opportunità specifiche dell'Ente;

Richiamato il Regolamento per la Disciplina delle procedure valutative finalizzate alle progressioni verticali tra le aree ai sensi dell'art. 13 del CCNL 2019-2021, approvato con Deliberazione G.C. N° 74 del 02.09.2024;

Ritenuto, a seguito di successivi confronti tra le OO.SS. e l'Amministrazione Comunale, di dover apportare delle modifiche al sopracitato regolamento agli artt. 4.4 e 4.5;

Ricordato che le progressioni verticali ex art. 13 CCNL 2019-2021 rappresentano comunque una modalità di copertura di posti che devono essere previsti e motivati nella programmazione triennale dei fabbisogni – contenuta all'interno del PIAO -e possono essere finanziate sia con le ordinarie capacità assunzionali che con il budget straordinario dello 0,55% del monte salari 2018;

Dato atto che con deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 03.06.2025 di approvazione non integrale del PIAO 2025-2027, sottosezione 3.3. "Organizzazione e capitale umano", sono previste le procedure speciali-transitorie di progressione verticale da effettuare ai sensi dell'art. 13, commi 6 e7, e 8 del CCNL 16.11.2022 ;

Certificato che lo 0,55% del monte salari 2018 del Comune di Scarperia e San Piero ammonta a € 10.377,14;

Visto il parere dell'Aran CFL209, i cui contenuti sono stati condivisi con il Dipartimento della Funzione pubblica e Ministero dell'economia e delle finanze, con cui l'Aran sostiene che con riferimento alle risorse stanziare ai sensi dell'art. 1 comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in una misura non superiore allo 0,55% del monte salari 2018, esse possono essere integralmente destinate a progressioni verticali effettuate con procedura speciale;

Considerato che:

- ai sensi dell'art. 5 comma 3 lettera o) del vigente CCNL sono oggetto di confronto sindacale i "criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7";
- in data 28.08.2025, con protocollo 14834, è stata inoltrata ai sindacati e all'RSU la proposta del regolamento con le modifiche apportate agli artt. 4.4 e 4.5, e le stesse organizzazioni non hanno richiesto il confronto;

Verificata la competenza della Giunta per l'adozione del presente atto, come previsto dall'articolo 11, comma 1, ultimo periodo, del D.M. 132/2022 in combinato disposto con l'art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000;

Ritenuto di approvare, il "REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE VALUTATIVE FINALIZZATE ALLE PROGRESSIONI VERTICALI TRA LE AREE AI SENSI DELL'ART. 13 DEL CCNL FUNZIONI LOCALI 2019-2021 DEL 16.11.2022" nel testo allegato al presente atto che ne forma parte integrante e sostanziale;

Visti:

- Il D.Lgs. n. 267/2000;
- Il D.Lgs. n. 165/2001;
- Lo statuto dell'Ente;
- Il Regolamento sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi;
- I Contratti Collettivi Nazionali di lavoro e in particolare il CCNL Funzioni Locali 16.11.2022;

Vista la delibera del Consiglio comunale n. 69 del 27.12.2024 di approvazione del Bilancio di Previsione 2025-2027 e relativo D.U.P.;

Dato Atto che il programma dei pagamenti conseguenti all'adozione del presente provvedimento è compatibile con i relativi stanziamenti di bilancio e con le regole di finanza pubblica, ai sensi dell'art. 9 comma 1- lett. a) 2, del D.L. n. 78/2009;

Con voti favorevoli ed unanimi, resi nelle forme di legge

DELIBERA

1. Di considerare le premesse del presente atto come parte integrante e sostanziale del medesimo, anche ai sensi dell'art. 3, comma 1, della legge 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni;
2. Di approvare, per i motivi esposti in premessa ai quali espressamente si rinvia, il "REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE VALUTATIVE FINALIZZATE ALLE PROGRESSIONI VERTICALI TRA LE AREE AI SENSI DELL'ART. 13 DEL CCNL FUNZIONI LOCALI 2019-2021 DEL 16.11.2022" nel testo allegato al presente atto che ne forma parte integrante e sostanziale;
3. Di dare mandato al Responsabile del Settore Servizi Finanziari per avviare le attività provvedimentali conseguenti;
4. Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del TUEL 267/2000, in ragione della necessità di dare avvio alle procedure come previste nel PIAO 2025-2027.

ALLEGATI:

Parere tecnico

Parere contabile

Regolamento progressioni tra le aree

ACCESSO AGLI ATTI

Gli interessati possono accedere ai documenti amministrativi del procedimento e chiederne la visione e/o l'estrazione di copia rivolgendosi all'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP), telefono n. 0558431609, fax n. 055846509, PEC: comune.scarperiaesanpiero@postacert.toscana.it La richiesta, anche verbale qualora sia possibile l'accoglimento immediato, va presentata al Settore competente a formare l'atto conclusivo, ovvero al Segretario, laddove l'atto non sia ascrivibile ad un Ufficio, che individua l'Ufficio competente ad evadere la richiesta. L'accesso formale, indirizzato ai Settori competenti, può essere presentato direttamente al protocollo per via telematica al seguente indirizzo protocollo@comune.scarperiaesanpiero.fi.it La modulistica per le richieste è disponibile sul sito web del Comune all'indirizzo www.comune.scarperiaesanpiero.fi.it/accesso-agli-atti-0

INFORMAZIONI

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è memorizzato digitalmente ed è rintracciabile sul sito web del Comune per il periodo della pubblicazione all'indirizzo www.comune.scarperiaesanpiero.fi.it nelle sezioni Albo Pretorio online e Amministrazione Trasparente/Provvedimenti.

RICORSI

Chiunque ne abbia interesse può proporre ricorso, per la tutela dei diritti, contro il presente provvedimento rivolgendosi al Tribunale Amministrativo Regionale della Toscana oppure al Presidente della Repubblica, rispettivamente entro 60 e 120 giorni dalla pubblicazione. I ricorsi sono alternativi.

Letto, approvato e sottoscritto:

II SEGRETARIO GENERALE
DOTT.SSA CARMELA ASCANTINI

II SINDACO
FEDERICO IGNESTI