

COMUNE DI PONTERANICA
(Provincia di Bergamo)

Proposta di

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA
DELLE PROGRESSIONI STRAORDINARIE FRA LE
AREE AI SENSI DELL'ART. 13, COMMA 6, DEL CCNL
16.11.2023**

Art. 1 – Disposizioni generali

Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure comparative per le progressioni di carriera straordinarie del personale in attuazione dell'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL del comparto delle funzioni locali sottoscritto in data 16.11.2022, d'ora in avanti denominate "progressioni verticali straordinarie".

Le progressioni tra aree consentono il passaggio dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore dei dipendenti di ruolo dell'Amministrazione, in un'ottica di sviluppo professionale.

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 nell'area immediatamente superiore.

Le progressioni di carriera straordinarie sono riservate al personale dipendente in possesso dei requisiti di cui alla Tabella C allegata al medesimo contratto collettivo mediante passaggio all'area superiore e nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e ss.mm. e ii.

Se finanziate ai sensi del comma 8 dell'art. 13 del CCNL 16.11.2022, mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. 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, non è necessario prevedere una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili nel piano del fabbisogno del personale, per l'accesso dall'esterno, in deroga a quanto previsto dall'art. 52, comma 1-bis del d. lgs. 165/2001.

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 nell'area immediatamente inferiore a quella correlata al profilo oggetto di selezione aventi i requisiti previsti nella Tabella C allegata al CCNL 16.11.2022 e di seguito riportati:

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.

A tal fine verranno valutati anche i periodi di servizio prestati nell'ente a tempo determinato e presso altri enti locali, sia a tempo indeterminato che determinato, nell'area immediatamente inferiore. Verranno valutati anche periodi di servizio non continuativi.

I partecipanti non devono avere riportato provvedimenti disciplinari nei tre anni anteriori al termine di scadenza per la presentazione della domanda.

I titoli di studio richiesti, fermo restando quanto individuato nella tabella sopra riportata, ed eventuali specifiche competenze verranno stabiliti nel singolo avviso di selezione in relazione alla posizione da ricoprire.

Possono partecipare alle procedure per la progressione verticale solo i dipendenti che abbiano conseguito una valutazione non inferiore a 80/100 negli ultimi tre anni precedenti a quello nel quale 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 a causa di assenza del servizio.

Per l'assegnazione dei punteggi per il criterio "Competenze professionali acquisite" di cui all'allegato "A" sono considerati i requisiti acquisiti nei 5 anni antecedenti la data di scadenza dell'avviso di selezione.

Art. 3 – Avviso di selezione

Gli avvisi di selezione, approvati con determinazione del Responsabile del servizio personale sono pubblicati per la durata di almeno dieci giorni all'albo e sul sito istituzionale dell'Ente e ne viene data

comunicazione a tutti i dipendenti, nonché alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. vigente.

È fatta salva la possibilità dell'Ente di disporre, con atto motivato, la 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'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

Art. 4 – Procedura comparativa

Per l'accertamento dell'idoneità dei candidati alla progressione all'area superiore, l'avviso di indizione della procedura comparativa deve prevedere l'attribuzione di punteggi per ciascuno degli elementi di valutazione in base ai criteri di cui allegato "A" del Regolamento.

Art 5 – Commissione esaminatrice

La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente formazione della graduatoria di merito, è effettuata da un'apposita Commissione esaminatrice nominata dal Segretario comunale nel rispetto delle condizioni di incompatibilità previste dalla normativa vigente.

La Commissione è composta dal responsabile del Settore nel quale si trova il posto da ricoprire, che la presiede, e da 2 dipendenti dell'Amministrazione, professionalmente inquadrati nella stessa area o in area superiore a quella del posto messo a selezione, selezionati dal presidente in base al curriculum vitae.

Le funzioni di segretario verbalizzante sono svolte da un dipendente comunale di area non inferiore a quella di istruttore nominato dal presidente della Commissione.

Art. 6 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

La Commissione esaminatrice procederà alla valutazione dei titoli in base alla documentazione inserita nei fascicoli personali dei dipendenti e alle ulteriori certificazioni eventualmente allegate dai candidati alla domanda di partecipazione alla selezione comparativa indetta.

Esaurita la fase di valutazione dei soggetti ammessi alla procedura, la Commissione 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.

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.

Art. 7 – Trattamento economico

Il passaggio all'area immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova area e avrà decorrenza dalla data di adozione della determina di approvazione della graduatoria.

Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva la differenza retributiva, assorbibile nelle successive progressioni economiche, a titolo di assegno personale.

Art. 8 – Applicazione

Il presente regolamento è applicato alle procedure di progressione verticale avviate dall'anno 2023.

Art. 9 – Norme finali

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 del bando delle progressioni verticali.

CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE PROGRESSIONI VERTICALI

1. 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, anche a tempo determinato Max 55 punti	<i>a) Max 30 punti</i> → Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) dal 80 al 85% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 8 punti dal 86 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 15 punti dal 91 al 95% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 22 punti dal 96 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 30 punti <i>b) Max 25 punti</i> → Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione: 2,5 punti per ogni anno pieno, anche a tempo determinato. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente.
2) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area Max 20 punti	Diploma di scuola secondaria di primo grado: 5 punti Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale): 10 punti Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale): 15 punti
3) Competenze professionali acquisite negli ultimi 5 anni Max 25 punti	Incarichi, anche di mera esecuzione: 4 punti per ciascun incarico svolto nell'area di provenienza

Gli incarichi devono risultare da atto scritto.

2. 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-Performance ed Esperienza maturata, anche a tempo determinato Max 60 punti	<i>a) Max 30 punti</i> → Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) dal 80 al 85% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 8 punti dal 86 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 15 punti dal 91 al 95% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 22 punti dal 96 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 30 punti <i>b) Max 20 punti</i> → Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione: 2 punti per ogni anno pieno, anche a tempo determinato. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente.
2-Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area Max 20 punti	Diploma di Laurea Triennale: 5 punti Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale: 10 punti Master universitari: 5 punti
3- Competenze professionali acquisite negli ultimi 5 anni Max 20 punti	Incarichi: 4 punti per ciascun incarico svolto nell'area di provenienza

Gli incarichi devono risultare da atto scritto.

3. 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, anche a tempo determinato Max 60 punti	<i>a) Max 40 punti</i> → Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) dal 80 al 85% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 10 punti dal 86 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 20 punti dal 91 al 95% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 30 punti dal 96 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 40 punti <i>b) Max 20 punti</i> → Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione: 1 punti per ogni anno pieno, anche a tempo determinato. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente.
2) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area Max 20 punti	Diploma di Laurea Triennale: 5 punti Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale: 10 punti Master Universitari: 5 punti cadauno
3) Competenze professionali acquisite negli ultimi 5 anni Max 20 punti	Incarichi di RUP e di direttore dell'esecuzione (DEC) - 0,2 punti per appalti fino a 40.000,00 euro - 0,5 punti per appalti da 40.001,00 a 150.000,00 euro - 1 punto per appalti da 150.001,00 e 500.000,00 euro - 1,5 punti per appalti oltre i 500.000,00 euro Incarichi di specifiche responsabilità (artt. 84 e 97 del CCNL 16.11.2022): 3 punti per ciascun incarico svolto e di durata superiore a 6 mesi nel corso dell'anno solare (il punteggio è attribuito proporzionalmente, in dodicesimi, in funzione dei mesi di svolgimento dell'incarico nell'anno solare).

	Incarico di PO/EQ/Attribuzione mansioni superiori: 5 punti per ogni 12 mesi di incarico consecutivo. Per frazioni di incarico inferiori all'anno il punteggio è calcolato in modo proporzionale.
--	--

Gli incarichi devono risultare da atto scritto.