



COMUNE DI SILVI

Provincia di Teramo

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE

art. 13, commi 6, 7 e 8, C.C.N.L. Enti Locali 2019-2021 del 16/11/2022

Art. 1

Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle progressioni tra le aree, di cui all'articolo 13, commi 6, 7 e 8, del C.C.N.L. Enti Locali 2019-2021 del 16/11/2022, in applicazione dell'art. 52 *“Disciplina delle mansioni”*, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs n.165/2001, con cui è stato disposto che *“In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dalle amministrazioni per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno”*.
2. A norma del citato comma 6 dell'art. 13 del C.C.N.L. Enti Locali 2019-2021 *“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”*, per cui si dovrà *“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”*.
3. A norma del citato comma 7 dell'art. 13 del C.C.N.L. Enti Locali 2019-2021 *“Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), 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%:*
 - a) *esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;*
 - b) *titolo di studio;*
 - c) *competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.”*

4. A norma del citato comma 8 dell'art. 13 del C.C.N.L. Enti Locali 2019-2021 *“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 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 CCNLL”*

Art. 2

Attivazione delle procedure di progressione verticale

1. È facoltà dell'Amministrazione prevedere, con la programmazione triennale del fabbisogno del personale, il numero di posizioni lavorative da coprire mediante attivazione della procedura valutativa che consenta la progressione tra le aree, nel rispetto dei limiti stabiliti al citato comma 8 dell'art. 13 del C.C.N.L. Enti Locali 2019-2021.

Art. 3

Requisiti per la partecipazione alle procedure per la progressione verticale

1. Le procedure per la progressione verticale sono interamente riservate al personale interno secondo i termini, i vincoli, le condizioni e le modalità stabiliti dalla legge. Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale assunto a tempo indeterminato, inquadrato secondo la contrattazione collettiva nazionale di comparto, escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o di prestazione di opera di diversa natura.
2. Alla procedura sono ammessi i dipendenti non destinatari di provvedimenti disciplinari nel biennio precedente la scadenza del termine per la presentazione della domanda che posseggano i requisiti indicati alla Tabella C di cui al CCNL del personale del comparto funzioni locali – periodo 2019-2021, siglato il 16 novembre 2022, cui si rinvia e che si intendono qui ripetuti e trascritti.
3. Ai fini dell'esperienza maturata nel livello di classificazione inferiore si tiene conto anche del periodo maturato nell'ente di provenienza nel caso in cui l'assunzione sia avvenuta tramite mobilità tra enti.

Art. 4

Avvisi di selezione

1. Gli avvisi di selezione per le procedure per la progressione verticale di cui all'articolo 13, commi 6, 7 e 8, del C.C.N.L. Enti Locali 2019-2021 del 16/11/2022, sono trasmessi alle Organizzazioni Sindacali e alla R.S.U., sono pubblicati all'Albo Pretorio online nonché sul sito web del Comune di Silvi e alla voce “Bandi e concorsi” della sezione “Amministrazione trasparente”.

Art. 5

Commissione per la procedura selettiva comparativa

1. La Commissione è nominata dal Responsabile del Settore Risorse Umane ed è composta, nel rispetto delle rappresentanze di genere, nel modo seguente:
 - n. 1 Presidente scelto tra il Segretario Generale, il Dirigente del Settore Risorse Umane o altro dirigente;
 - n. 2 componenti esperti scelti tra i dipendenti dell'Ente appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'E.Q o – nel caso in cui la presidenza della Commissione sia attribuita al Segretario Generale – tra i dirigenti dell'Ente;
 - n.1 segretario verbalizzante, scelto tra i dipendenti dell'Ente appartenenti all'Area degli Istruttori.

2. La graduatoria viene approvata dal Responsabile del Settore Risorse Umane, all'esito delle risultanze emerse a seguito della procedura valutativa.

Art. 6

Criteri di valutazione

1. La procedura valutativa, a norma del citato comma 7 dell'art. 13 del C.C.N.L. Enti Locali 2019-2021, è basata sui seguenti elementi di valutazione:
 - a) *esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;*
 - b) *titolo di studio;*
 - c) *competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.*
2. I criteri da utilizzare per l'effettuazione delle procedure, in ordine ai sopra indicati elementi di valutazione, si differenziano riguardo alle diverse aree coinvolte e sono declinati nel modo che di seguito si rappresenta:

A) PER LA PROGRESSIONE DALL'AREA ISTRUTTORI ALL'AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE

Al candidato possono essere assegnati un **massimo di 130 punti**:

- I. **60 punti** - Esperienza maturata anche a tempo determinato
 - A) **Max 40 punti** → Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio):
 - dal 60 al 70% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: **10 punti**
 - dal 71 al 80% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: **20 punti**
 - dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: **30 punti**
 - dal 91 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: **40 punti**
 - B) **Max 20 punti** → per esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato:
 - **punti 1** per ogni anno lavorativo svolto nell'area di provenienza;
- II. **Max 20 punti** - Per titoli di studio attinenti al ruolo da ricoprire:
 - **Punti 5** per Laurea triennale;
 - **Punti 10** per Laurea magistrale, Laurea specialistica o Laurea vecchio ordinamento (comprensivi dei punti 4 della laurea triennale);
 - **Punti 5** per Master Universitario;
 - **Punti 5** per Dottorato di ricerca;
- III. **20 punti** - Per competenze professionali:
 - **Max 10 punti**, se acquisite attraverso percorsi formativi certificati attinente al ruolo da ricoprire e acquisite nell'ultimo decennio, con esclusione di corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria - sicurezza sui luoghi di lavoro, anticorruzione e trasparenza, HACCP).
 - ° **Punti 0,5** per Corsi professionali di 1 giorno di durata minima di 2h;

- **Punti 1** per Corsi professionali di 2 giorni;
- **Punti 1,5** per Corsi professionali di 3 o più giorni;
- **Max 10 punti**, se acquisite nei contesti lavorativi riferiti agli ultimi 5 anni e attinente al ruolo da ricoprire:
 - **Punti 2** per ogni anno lavorativo svolto a seguito di formale assegnazione di incarichi di specifiche responsabilità, con una valutazione individuale finale della performance superiore alla misura del 90% della valutazione;
 - **Punti 1** per ogni anno lavorativo svolto a seguito di formale assegnazione di incarichi di specifiche responsabilità, con una valutazione individuale finale della performance inferiore alla misura del 90% della valutazione;

IV. **Max 30 punti** - Da accertare mediante apposito colloquio valutativo.

B) PER LA PROGRESSIONE DALL'AREA OPERATORI ESPERTI ALL'AREA ISTRUTTORI

Al candidato possono essere assegnati **un massimo di 130 punti**:

I. **60 punti** - Esperienza maturata anche a tempo determinato

A) **Max 40 punti** → Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio):

- dal 60 al 70% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: **10 punti**
- dal 71 al 80% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: **20 punti**
- dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: **30 punti**
- dal 91 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: **40 punti**

B) **Max 20 punti** → per esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato:

- **punti 1** per ogni anno lavorativo svolto nell'area di provenienza;

II. **20 punti** - Per titoli di studio attinenti al ruolo da ricoprire:

- **Punti 5** per Laurea triennale;
- **Punti 10** per Laurea magistrale, Laurea specialistica o Laurea vecchio ordinamento (comprensivi dei punti 4 della laurea triennale);
- **Punti 5** per Master Universitario;
- **Punti 5** per Dottorato di ricerca;
- **(errato)**
- **Punti 5** per Diploma di scuola secondaria di 2° grado;
- **Punti 5** per Laurea Triennale;
- **Punti 10** per Laurea magistrale (comprensivi dei punti 5 della laurea triennale);
- **Punti 5** per Master Universitario;

III. **20 punti** - Per competenze professionali:

- **Max 10 punti**, se acquisite attraverso percorsi formativi certificati attinente al ruolo da

ricoprire e acquisite nell'ultimo decennio, con esclusione di corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria - sicurezza sui luoghi di lavoro, anticorruzione e trasparenza, HACCP):

- **Punti 0,5** per Corsi professionali di 1 giorno di durata minima di 2h;
- **Punti 1** per Corsi professionali di 2 giorni;
- **Punti 1,5** per Corsi professionali di 3 o più giorni;
- **Max 10 punti**, se acquisite nei contesti lavorativi riferiti agli ultimi 5 anni e attinente al ruolo da ricoprire:
 - **Punti 2** per ogni anno lavorativo svolto a seguito di formale assegnazione di incarichi di specifiche responsabilità, con una valutazione individuale finale della performance superiore alla misura del 90% della valutazione;
 - **Punti 1** per ogni anno lavorativo svolto a seguito di formale assegnazione di incarichi di specifiche responsabilità, con una valutazione individuale finale della performance inferiore alla misura del 90% della valutazione;

IV. **Max 30 punti** - Da accertare mediante apposito colloquio valutativo.

C) PER LA PROGRESSIONE DALL'AREA OPERATORI ALL'AREA OPERATORI ESPERTI

Al candidato possono essere assegnati **un massimo di 130 punti**:

- I. **70 punti** - Esperienza maturata anche a tempo determinato
 - B) **Max 40 punti** → Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio):
 - dal 60 al 70% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: **10 punti**
 - dal 71 al 80% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: **20 punti**
 - dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: **30 punti**
 - dal 91 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: **40 punti**
 - B) **Max 30 punti** → per esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato:
 - **punti 1** per ogni anno lavorativo svolto nell'area di provenienza;
- II. **20 punti** - Per titoli di studio attinenti al ruolo da ricoprire:
 - **Punti 4** per Diploma di istruzione secondaria di primo grado (licenza scuola media inferiore);
 - **Punti 4** per Diploma di scuola secondaria di 2° grado;
 - **Punti 4** per Laurea Triennale;
 - **Punti 8** per Laurea magistrale (comprensivi dei punti 4 della laurea triennale);
- III. **10 punti** - Per competenze professionali:
 - **Max 7 punti**, se acquisite attraverso percorsi formativi certificati attinente al ruolo da ricoprire:
 - **Punti 0,5** per Corsi professionali di 1 giorno di durata minima di 2h;
 - **Punti 1** per Corsi professionali di 2 giorni;
 - **Punti 1,5** per Corsi professionali di 3 o più giorni;

- **Max 3 punti**, se acquisite nei contesti lavorativi riferiti agli ultimi 5 anni e attinente al ruolo da ricoprire:
 - **Punti 1** per ogni anno lavorativo svolto a seguito di formale assegnazione di incarichi di specifiche responsabilità, con una valutazione individuale finale della performance superiore alla misura del 90% della valutazione;
 - **Punti 0,5** per ogni anno lavorativo svolto a seguito di formale assegnazione di incarichi di specifiche responsabilità, con una valutazione individuale finale della performance inferiore alla misura del 90% della valutazione;

IV. **Max 30 punti** - Da accertare mediante apposito colloquio valutativo.

Art. 7

Formazione della graduatoria finale

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il candidato con maggiore anzianità di servizio, e a parità di anzianità di servizio il più giovane di età anagrafica. I candidati utilmente collocati nelle graduatorie sono dichiarati vincitori nel limite dei posti messi a selezione.
2. Le osservazioni eventualmente presentate nei confronti della graduatoria da ciascun dipendente devono essere:
 - redatte in carta semplice, motivate e supportate da elementi concreti; sottoscritte dal dipendente ed indirizzate al Dirigente del Settore Risorse Umane e al Segretario generale, entro il termine di 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria;
 - qualora il giorno di scadenza sia festivo, il termine è differito al primo giorno feriale immediatamente successivo.
 - il Dirigente del Settore Risorse Umane e il Segretario generale valutano le osservazioni, ed entro 15 (quindici) giorni dal ricevimento delle osservazioni ne comunicano le risultanze al dipendente interessato.
3. Il Dirigente delle Risorse Umane provvede alla conferma o alla modifica delle graduatorie, rendendole definitive.
4. Le graduatorie definitive sono approvate con determinazione del Dirigente del Settore Risorse Umane e sono pubblicate all'Albo Pretorio online nonché sul sito web del Comune di Silvi e alla voce “bandi e concorsi” della sezione “Amministrazione trasparente”.
5. Questo Ente provvederà a sottoscrivere con i vincitori un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nell'area immediatamente superiore, previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione.
6. Le graduatorie sono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.

Art. 8

Clausola di rinvio

1. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alla vigente normativa e alle disposizioni regolamentari in materia di procedure concorsuali vigenti nell'Amministrazione.