

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE

Art. 1 – OGGETTO E DEFINIZIONI

Il presente regolamento disciplina le progressioni tra le aree, anche denominate progressioni verticali, ai sensi degli artt. 52 comma 1 *bis* del D Lgs 165/2001, nonché art. 15 (cd. progressioni ordinarie) e art. 13 commi 6, 7 e 8 (cd. progressioni in deroga) del CCNL del personale comparto funzioni Locali – periodo 2019/2021, siglato il 16/11/2022.

Le progressioni tra le Aree sono attivate a seguito della loro previsione nell'ambito del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, inserito all'interno della Sezione 3.3 del P.I.A.O. (Organizzazione e Capitale Umano), nel rispetto dei limiti quantitativi definiti dalle disposizioni di legge e del CCNL.

Le progressioni di cui all'art. 13/6-7-8 CCNL 16/11/2022 (cd. progressioni in deroga) sono effettuabili fino al 31/12/2025.

Art. 2 – PROCEDURE REGIME ORDINARIO (art. 15 CCNL 16/11/2022)

A) Requisiti di partecipazione

Possono partecipare alla procedura di progressione verticale i dipendenti in servizio assunti dal Comune di Albaredo d'Adige con contratto di lavoro a tempo indeterminato, destinatari del CCNL del comparto funzioni Locali, appartenenti all'area professionale (ex categoria) immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione, in possesso del medesimo titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno che:

- Abbiano conseguito una valutazione positiva, relativa alla performance individuale negli ultimi tre anni di servizio o comunque nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Si considera positiva la valutazione conseguita per ognuno degli anni considerati, non inferiore al 60% della valutazione massima, secondo il sistema di valutazione vigente nel tempo;
- non siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari nel biennio precedente la scadenza del termine per la presentazione della domanda;
- siano in possesso di titoli o competenze professionali o di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno;
- risultino destinatari e abbiano ricevuto specifici incarichi.

Progressione tra Aree	Requisiti
Da area degli Operatori Esperti (Ex Cat. B-B3) all'Area degli Istruttori (ex Cat. C)	diploma di scuola secondaria di secondo grado oppure
Da Area degli Istruttori (ex Cat. C) all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D)	Diploma Universitario (DU), Laurea Triennale (L), Diploma di laurea ((DL) del previgente ordinamento universitario, Laurea Specialistica (LS) o Laurea Magistrale (LM) ed eventuale abilitazione professionale, se richiesta

B) Elementi di valutazione della procedura comparativa

Costituiscono elementi di valutazione:

1) la valutazione media della **performance** individuale conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio.

Massimo 30 punti:

- dal 60 al 70% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 8 punti
- dal 71 all'80% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 15 punti
- dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 22 punti
- dal 91 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 30 punti

2) **Anzianità di servizio** nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione.

Massimo 30 punti:

- per ogni anno pieno, anche a tempo determinato: 1 punto.
Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente.

3) Il **titolo o i titoli di studio** ulteriori o superiori, attinenti al profilo oggetto di selezione, posseduti dal dipendente rispetto a quelli richiesti come requisito per la partecipazione.

Max 20 punti:

- Diploma di Laurea triennale: 5 punti,
- Diploma di Laurea Specialistica/Vecchio ordinamento/Magistrale: 10 punti,
- Master: 2,5 punti cadauno, fino ad un massimo di 5 punti.

4) il numero e la tipologia degli **incarichi rivestiti**, nell'ultimo quinquennio.

Massimo 20 punti:

- Incarichi di RUP: 1 punto per ciascun procedimento, fino ad un massimo di 5 punti;
- Incarichi di specifiche responsabilità: 1 punto per ciascun incarico svolto purché formalmente assegnato 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), fino a un massimo di 5 punti,
- Incarichi di PO/EQ/Attribuzioni mansioni superiori: 2 punti per ciascun incarico svolto, purché di durata superiore a 3 mesi nel corso dell'anno solare (il punteggio è attribuito proporzionalmente, in dodicesimi, in funzione dei mesi di svolgimento dell'incarico nell'anno solare), fino ad un massimo di 10 punti.

Art. 3 – PROCEDURE REGIME TRANSITORIO

(art. 13 CCNL 16/11/2022)

A) Requisiti di partecipazione

Entro il termine del 31/12/2025 le progressioni tra le Aree possono avere luogo attraverso procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti a tempo indeterminato, in servizio presso il Comune di Albaredo d'Adige, in deroga anche al titolo di studio, finanziate anche mediante utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 c. 612 della L n. 234/2021. Sono esclusi i dipendenti in periodo di prova che abbiano chiesto la conservazione del posto ai sensi dell'art. 25 c. 10 del CCNL 16/11/2022.

Possono partecipare alla progressione verticale innanzi indicata i dipendenti del Comune di Albaredo d'Adige a tempo indeterminato, in possesso dei requisiti previsti dalla seguente "Tabella di Corrispondenza" di cui all'allegato C del CCNL 16/11/2022, sia alla data di avvio che di conclusione della procedura.

Progressione tra Aree	Requisiti
Da area degli Operatori Esperti (ex Cat. B-B3) all'Area degli Istruttori (ex Cat. C)	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 (ex Cat. C) all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. D)	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 (quadriennale e/o quinquennale) e almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione

B) Elementi di valutazione della procedura comparativa

Costituiscono elementi di valutazione:

1) L'**esperienza** maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato.

Massimo 30 punti (peso $\geq 20\%$):

- per ogni anno pieno, anche a tempo determinato: 1 punto.
- Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente.

2) I **titoli di studio**.

Massimo 20 punti (peso $\geq 20\%$):

- Diploma di Laurea triennale: 5 punti,
- Diploma di Laurea Specialistica/Vecchio ordinamento/Magistrale: 10 punti,
- Master: 2,5 punti cadauno, fino ad un massimo di 5 punti.

3) **Competenze professionali**.

Massimo 50 punti (peso $\geq 20\%$):

- a) Competenze professionali espresse in ambito lavorativo basate sulla valutazione positiva della **performance** conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio.

Massimo 30 punti:

- dal 60 al 70% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 8 punti
- dal 71 all'80% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 15 punti,
- dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 22 punti,
- dal 91 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 30 punti.

b) Percorsi formativi.

Massimo 5 punti:

- corsi di aggiornamento/formazione, purché certificati e pertinenti con il profilo professionale da ricoprire: 2,5 punti per ciascun corso.

c) Incarichi rivestiti, nell'ultimo quinquennio.

Massimo 15 punti:

- Incarichi di RUP: 1 punto per ciascun procedimento, fino ad un massimo di 5 punti;
- Incarichi di specifiche responsabilità: 1 punto per ciascun incarico svolto, purché formalmente assegnato 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), fino a un massimo di 5 punti,
- Incarichi di PO/EQ/Attribuzioni mansioni superiori: 1 punti per ciascun incarico svolto, purché di durata superiore a 3 mesi nel corso dell'anno solare (il punteggio è attribuito proporzionalmente, in dodicesimi, in funzione dei mesi di svolgimento dell'incarico nell'anno solare), fino ad un massimo di 5 punti.

Art. 4 – PROFILI PROCEDURALI COMUNI

La Giunta Comunale, in sede di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale, può individuare, sussistendone 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 settore personale. La pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura. L'Avviso di cui al comma 2 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 istanze da parte dei dipendenti.

Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'avviso. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura, da riportare in elenco riepilogativo conformemente allo schema allegato all'Avviso.

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

L'avviso di cui al comma 2 può essere motivatamente revocato quando l'interesse pubblico lo richieda.

Art. 5 – 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, composta dal Responsabile dell'Area Affari Generali e da due componenti interni da lui nominati, di qualifica pari o superiore rispetto al ruolo da ricoprire, che definirà il punteggio attribuito a ciascun candidato, utilizzando criteri/parametri indicati nel presente regolamento.

La Commissione effettua le valutazioni attenendosi ai criteri stabiliti nel presente Regolamento e, in caso di necessità, decide attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità tra quanto dichiarato dal dipendente e il posto che si intende coprire attraverso la relativa procedura.

A parità di punteggio è preferito il candidato:

- che abbia maturato maggiore permanenza nella posizione giuridica precedente a quella di nuova acquisizione;
- che abbia ottenuto un punteggio più alto nella Performance individuale;
- più giovane di età.

Le graduatorie hanno valore solo per la procedura comparativa di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione, senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento.

Art. 6 – ASSUNZIONE IN SERVIZIO

Il vincitore sottoscriverà con l'Ente un nuovo contratto individuale di lavoro, al fine dell'inquadramento nell'area immediatamente superiore (posizione economica iniziale). Il recesso dal precedente rapporto di lavoro può essere contestuale alla stipulazione del nuovo contratto.

Fino alla sottoscrizione del nuovo contratto individuale di lavoro non decorre il nuovo trattamento giuridico ed economico spettante al vincitore della selezione.

Per addivenire ad una rapida conclusione delle procedure di progressione verticale e, quindi, per garantire una tempestiva soddisfazione del fabbisogno di personale, l'Ente nel proprio interesse, rinuncia al preavviso di dimissioni ed alla relativa indennità sostitutiva da parte dei vincitori delle progressioni verticali.

I vincitori sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova, in conformità a quanto disposto dall'art. 25 comma 2 CCNL 16/11/2022.

I vincitori non hanno più titolo a percepire emolumenti che si fondino su mansioni e responsabilità riconducibili al profilo precedente.

Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al trattamento tabellare iniziale previsto dal CCNL per la nuova area, il dipendente conserva a titolo di assegno personale a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

Il dipendente conserva inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

Art. 7 – RINVIO

Il presente regolamento sostituisce ogni altra regolamentazione precedentemente adottata dall'Ente.

Le procedure di progressione verticale, in particolare le cd. progressioni in deroga di cui all'art. 13 comma 6 CCNL 16/11/2022 che saranno attivate presso l'Ente in virtù del presente Regolamento, non vincolano in alcun modo l'amministrazione comunale e non fanno sorgere a favore dei partecipanti alcun diritto incondizionato alla progressione stessa.

L'Ente si riserva, a suo insindacabile giudizio, la facoltà di non dare seguito alla procedura di progressione ed in particolare alla progressione verticale straordinaria, eventualmente avviata, anche in relazione ai vincoli assuntivi, legislativi, finanziari e di bilancio.

Le assunzioni mediante progressioni verticali di cui al presente regolamento restano inoltre subordinate alla normativa vigente al momento dell'assunzione stessa, alle circolari interpretative ed alle disposizioni che dovessero pervenire o essere emanate da parte degli organi competenti in materia, nel caso disponessero l'impossibilità da parte dell'Ente di procedere all'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro.

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento, si fa rinvio alle norme in materia di procedure concorsuali contenute nelle leggi, nei CCNL vigenti, nel D. Lgs 165/2001 e s.m.i. e nel vigente Regolamento Comunale sull'ordinamento di Uffici e Servizi, delle modalità concorsuali, di assunzione e dei requisiti di accesso.

Art. 8 – ENTRATA IN VIGORE

Il presente Regolamento entra in vigore ad avvenuta esecutività della delibera di Giunta Comunale che ne approva il contenuto.