



Comune di Sovere
Provincia di Bergamo

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE

Allegato "A" alla delibera di giunta n. 93 del 12.08.2024

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 dell'art 52, comma 1 bis, del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dal D.L. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021 (progressioni ordinarie), nonché ai sensi dell'articolo 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL del personale del comparto funzioni locali - periodo 2019-2021, siglato il 16 novembre 2022 (progressioni in deroga).

L'amministrazione comunale, nel rispetto dei presupposti normativi e contrattuali vigenti, determina nell'ambito della propria programmazione dei fabbisogni di personale (sottosezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO), se ricorrere all'una e/o all'altra delle due procedure disponibili.

La disciplina transitoria, in particolare, trova applicazione a decorrere dalla data di esecutività della presente deliberazione e si esaurisce, senza adozione di qualunque provvedimento, nei termini temporali fissati all'articolo 13, comma 6, ovvero il 31 dicembre 2025.

Fatto salvo quanto previsto dalla disciplina contrattuale collettiva, e in particolare dagli articoli 13 e 15 del richiamato CCNL-2022, le progressioni tra le aree di cui al presente provvedimento configurano una procedura di accesso all'impiego pubblico e sono pertanto regolate, in quanto applicabili, dai principi e dalle norme vigenti in materia.

L'effettuazione delle progressioni mediante accesso all'area superiore, in particolare, comporta la cessazione per dimissioni dalla posizione lavorativa precedentemente rivestita dal lavoratore e la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, a tempo indeterminato, nell'area superiore. Fatto salvo quanto consentito dall'articolo 25, comma 2, del CCNL-2022, la fattispecie è assoggettata, conseguentemente, alle previsioni normative e contrattuali in tema di cessazione e costituzione del rapporto di lavoro, tra le quali il periodo di preavviso e il periodo di prova.

Art. 2 - Requisiti e titoli di studio

A) Progressioni verticali ordinarie

Possono partecipare alle procedure ordinarie di progressione tra le aree i dipendenti in possesso di tutti i seguenti requisiti:

- assunti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda;
- inquadrati nell'area immediatamente inferiore dell'ambito professionale indicato nell'apposito avviso per un periodo di almeno 3 anni al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda, tenendosi conto anche del periodo maturato nell'ente di provenienza nel caso in cui l'assunzione sia avvenuta tramite mobilità tra enti;
- in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno;
- che abbiano ricevuto una valutazione positiva della performance in ciascuno dei 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;
- non destinatari di provvedimenti disciplinari nel biennio precedente la scadenza del termine per la presentazione della domanda.

Ferma restando la facoltà di richiedere, per particolari profili e in relazione al carattere tecnico-professionale delle competenze necessarie, il possesso di titoli ulteriori rispetto a quelli sotto elencati, i titoli di studio per la partecipazione alla procedura di cui al seguente paragrafo sono i seguenti:

- Per il passaggio all'area degli operatori esperti, assolvimento dell'obbligo scolastico;
- Per il passaggio all'area degli istruttori, diploma di scuola secondaria di secondo grado;
- Per il passaggio all'area dei funzionari e della elevata qualificazione, diploma di laurea triennale o magistrale.

B) Progressioni verticali in deroga

Possono partecipare alle procedure in deroga di progressione tra le aree i dipendenti in possesso di tutti i seguenti requisiti:

- assunti a tempo indeterminato e in servizio presso l'Ente al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda;
- inquadrati nell'area immediatamente inferiore dell'ambito professionale indicato nell'apposito avviso per un periodo almeno pari a quanto previsto dalla Tabella C di cui al CCNL 16/11/2022 al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda, tenendosi conto anche del periodo maturato nell'ente di provenienza nel caso in cui l'assunzione sia avvenuta tramite mobilità tra enti;
- che abbiano ricevuto una valutazione positiva della performance in ciascuno dei 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;
- non destinatari di provvedimenti disciplinari nel biennio precedente la scadenza del termine per la presentazione della domanda.

I titoli di studio e gli anni di esperienza maturata per la partecipazione alla procedura di cui al seguente paragrafo sono quelli 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, che si intendono qui ripetuti e trascritti.

Tutti i requisiti di partecipazione debbono essere posseduti alla data di presentazione della relativa istanza da parte del dipendente e debbono permanere fino al momento della proposta di stipulazione del contratto individuale di lavoro nella nuova area, in favore del vincitore della procedura comparativa.

I dipendenti provenienti da altra amministrazione mediante trasferimento per mobilità, e in possesso dei requisiti previsti, possono presentare istanza di partecipazione.

Eventuali competenze professionali maturate dai dipendenti di cui al comma precedente possono essere utilmente valutati ai fini della procedura in parola. Le competenze professionali maturate dai dipendenti in periodi prestatati presso terze amministrazioni vengono valutati dalla commissione secondo quanto previsto nell'Allegato A-Criteri di valutazione.

Art. 3 - Profili procedurali comuni

L'effettuazione di ciascuna progressione tra le aree è stabilita dall'amministrazione, mediante specifica e motivata previsione negli strumenti di programmazione del fabbisogno di personale (sottosezione 3.3 del PIAO), con la specifica previsione delle fonti di finanziamento della progressione (utilizzo delle capacità assunzionali ordinarie o delle risorse di cui all'articolo 13, comma 8, del CCNL-2022).

Il servizio personale, secondo le previsioni regolamentari, dispone, in esecuzione delle direttive dell'amministrazione di cui al comma precedente, l'emanazione di un apposito avviso di indizione della procedura per l'effettuazione delle progressioni tra le aree, contenente 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.

L'Avviso di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet istituzionale e all'albo pretorio per quindici (15) giorni consecutivi. Della pubblicazione dell'Avviso viene, altresì, data immediata comunicazione a tutti i dipendenti mediante l'invio di un messaggio via posta elettronica, utilizzando a tal fine l'indirizzo *e-mail* istituzionale di ciascun lavoratore. La pubblicazione dell'Avviso all'albo e la relativa comunicazione via *e-mail* assolvono integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.

Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata, secondo le modalità e il fac-simile di domanda previste nell'Avviso di cui ai commi precedenti. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura. L'Avviso prevede un termine per la presentazione delle istanze da parte del personale di giorni quindici (15) conteggiati dalla data di pubblicazione e/o trasmissione. Il termine di presentazione della domanda è perentorio.

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. 4 - VALUTAZIONE DELLE CANDIDATURE

La progressione tra le aree viene attribuita al dipendente meglio classificato in graduatoria agli esiti della definizione di una procedura valutativa, a cura del servizio personale e attraverso l'opera di una commissione nominata secondo il successivo comma 3, in conformità ai requisiti, ai criteri e alla procedura definiti dalla fonte legale, dal CCNL-2022 e dal presente provvedimento;

Il servizio personale provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti, onde verificare il possesso dei requisiti richiesti per accedere alla procedura comparativa. Il responsabile del servizio personale, con proprio provvedimento, dispone l'ammissione o l'esclusione dei dipendenti che hanno presentato la propria candidatura. Della eventuale esclusione viene data motivazione espressa;

La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, è svolta da un'apposita commissione, la cui composizione è definita nell'avviso riservato ai dipendenti.

La Commissione effettua le valutazioni attenendosi alle indicazioni dell'Allegato A 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.

In caso di pari punteggio, la priorità in graduatoria viene stabilita dalla commissione secondo i seguenti criteri di preferenza, da applicare nell'ordine:

- a) Maggior numero di anni di esperienza maturati nel Settore/Servizio/Ufficio nel quale è incardinato il posto oggetto della procedura¹;
- b) Valutazione più alta conseguita negli ultimi tre anni precedenti la procedura, secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione relativo alla performance individuale;

Gli esiti dell'attività della commissione, ivi compresa la graduatoria di merito finale, vengono sintetizzati in un apposito verbale, sottoscritto da tutti i membri, che viene trasmesso al servizio personale per essere verificato e approvato con determinazione del responsabile del servizio.

¹ Per il calcolo degli anni si provvede all'arrotondamento all'unità superiore se il servizio supera i sei mesi (es. dodici anni e 5 mesi = 12 anni; dodici anni e otto mesi = 13 anni)

La graduatoria finale viene consegnata ai dipendenti che hanno partecipato alla procedura valutativa;

La graduatoria in parola non consente successivi ed ulteriori utilizzi mediante scorrimento dei dipendenti eventualmente classificatisi nelle posizioni di merito successive alla prima, non trattandosi di graduatoria concorsuale. È consentito l'utilizzo della medesima graduatoria, attingendo all'elenco degli eventuali idonei collocati nelle posizioni successive, nel rigoroso ordine di classificazione, solo in caso di formale rinuncia all'assunzione nella nuova area da parte del dipendente meglio classificato, oppure di non superamento del periodo prova da parte dello stesso, se previsto, o ancora di cessazione del dipendente sopravvenuta entro il termine di mesi sei dal primo giorno di servizio nella nuova area;

Una volta approvata la graduatoria e individuato il dipendente che ha diritto all'inquadramento nell'area superiore, questi presenta le proprie dimissioni dal posto coperto nell'area di provenienza e il servizio personale provvede agli adempimenti correlati all'immissione in ruolo nella nuova area di inquadramento. Ricorre l'applicazione delle regole contrattuali collettive pertinenti;

L'ente valuta, conformemente alla migliore definizione delle esigenze organizzative del settore/servizio interessato dal nuovo inquadramento del dipendente vincitore, l'eventuale rinuncia, anche parziale, al periodo di preavviso previsto in caso di dimissioni del dipendente. Agli stessi fini vengono anche definiti, dal servizio personale e secondo la mediazione delle eventuali opposte esigenze dei settori/servizi interessati dal nuovo inquadramento del dipendente, i tempi per la stipula del contratto individuale di lavoro del dipendente nella nuova area e la sua assegnazione al settore/servizio di destinazione;

Il dipendente assunto nella nuova area è di norma soggetto a periodo di prova, salvo che le parti concordino di esonerare il lavoratore dallo stesso secondo la disciplina di cui all'art. 25, comma 2, del CCNL-2022.

Art. 5 - Disposizioni finali

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme, anche regolamentari, in materia di procedimento amministrativo e procedure concorsuali vigenti, queste ultime in quanto compatibili.

Poiché trattasi di procedura di accesso all'impiego non sono previste procedure conciliative. In caso di controversie la giurisdizione è devoluta al TAR competente.

Allegato A - Criteri di valutazione

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
<p>1) Performance ed Esperienza maturata, anche a tempo determinato</p> <p style="text-align: right;"><u>Max 60 punti</u></p>	<p>a) <i>Max 20 punti</i> → Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) <i>Dal 60% (valutazione ottenuta) calcolando in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto. (0,5 punti per ogni punto percentuale superiore al 60%)</i></p> <p>b) <i>Max 40 punti</i> → Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione: 4 punti per ogni anno pieno, anche a tempo determinato. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente.</p>
<p>2) Titoli di studio</p> <p style="text-align: right;"><u>Max 20 punti</u></p>	<p>A. Progressioni verticali ordinarie Diploma di scuola secondaria di secondo grado: 5 punti Diploma di Laurea Triennale: 10 punti Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale: 20 punti</p> <p>B. Progressioni verticali in deroga Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale): 5 punti Diploma di scuola secondaria di secondo grado: 15 punti Diploma di Laurea (triennale o magistrale o vecchio ordinamento): 20 punti</p>
<p>3) Competenze professionali acquisite</p> <p style="text-align: right;"><u>Max 20 punti</u></p>	<p>a) <i>Max 10 punti</i> → Percorsi formativi: 2 punti per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire. Sono esclusi i corsi obbligatori previsti per tutti i dipendenti.</p> <p>a) <i>Max 10 punti</i> → Incarichi, anche di mera esecuzione: 2 punti formalmente assegnato per ciascun incarico svolto nell'area di provenienza</p>

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
<p>1) Performance ed Esperienza maturata, anche a tempo determinato</p> <p style="text-align: right;"><u>Max 60 punti</u></p>	<p>a) <i>a) Max 20 punti</i> → Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) <i>Dal 60% (valutazione ottenuta) calcolando in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto. (0,5 punti per ogni punto percentuale superiore al 60%)</i></p> <p>b) <i>Max 40 punti</i> → Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione: 4 punti per ogni anno pieno, anche a tempo determinato. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente.</p>
<p>2) Titoli di studio</p> <p style="text-align: right;"><u>Max 20 punti</u></p>	<p>A. Progressioni verticali ordinarie Diploma di Laurea Triennale: 10 punti Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale: 20 punti</p> <p>B. Progressioni verticali in deroga Diploma di scuola secondaria di secondo grado: 5 punti Diploma di Laurea triennale: 15 punti Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale: 20 punti</p>
<p>3) Competenze professionali acquisite</p> <p style="text-align: right;"><u>Max 20 punti</u></p>	<p>b) <i>Max 10 punti</i> → Percorsi formativi: 2 punti per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire. Sono esclusi i corsi obbligatori previsti per tutti i dipendenti.</p> <p>c) <i>Max 10 punti</i> →</p> <ul style="list-style-type: none"> – Incarichi: 2 punti per ciascun incarico formalmente assegnato svolto nell'area di provenienza – Iscrizione ad Albi/Ordini professionali/Collegi, o se correlato al profilo oggetto di selezione: 2 punti

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
<p>1) Performance ed Esperienza maturata, anche a tempo determinato</p> <p style="text-align: right;"><u>Max 60 punti</u></p>	<p>a) <i>Max 20 punti</i> → Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) <i>Dal 60% (valutazione ottenuta) calcolando in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto. (0,5 punti per ogni punto percentuale superiore al 60%)</i></p> <p>b) <i>Max 40 punti</i> → Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione: 4 punti per ogni anno pieno, anche a tempo determinato. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente.</p>
<p>2) Titoli di studio</p> <p style="text-align: right;"><u>Max 20 punti</u></p>	<p>A. Progressioni verticali ordinarie Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale: 15 punti Master Universitari (massimo 1): punteggio da sommare al precedente 5 punti</p> <p>B. Progressioni verticali in deroga Diploma di Laurea Triennale: 5 punti Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale: 15 punti Master Universitari (massimo 1): punteggio da sommare al precedente 5 punti</p>
<p>3) Competenze professionali acquisite</p> <p style="text-align: right;"><u>Max 20 punti</u></p>	<p>a) <i>Max 5 punti</i> → Percorsi formativi: 1 punto per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché di durata non inferiore a 3 ore, certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire. Sono esclusi i corsi obbligatori previsti per tutti i dipendenti.</p> <p>b) <i>Max 15 punti</i> →</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incarichi di RUP: 1 punto per ciascun procedimento - Incarichi di specifiche responsabilità: 2 punti 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) - Incarico di PO/EQ/Attribuzione mansioni superiori: 5 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) - Iscrizione ad Albi/Ordini professionali/Collegi, se correlata al profilo oggetto di selezione: 2 punti

DISCIPLINA DELLA CASISTICA A PARITÀ DI PUNTEGGIO FINALE

A norma dell'art. 4, comma 5, della presente disciplina, in caso di parità di punteggio nella somma dei fattori valutativi di cui sopra, la commissione si attiene ai seguenti criteri di preferenza, da applicare nell'ordine:

- a) maggior numero di anni di esperienza maturati nel Settore/Servizio/Ufficio nel quale è incardinato il posto oggetto della procedura²;
- b) valutazione più alta conseguita negli ultimi tre anni precedenti la procedura, secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione relativo alla performance individuale.

² Per il calcolo degli anni si provvede all'arrotondamento all'unità superiore se il servizio supera i sei mesi (es. dodici anni e 5 mesi = 12 anni; dodici anni e otto mesi = 13 anni)