



COMUNE DI VERZUOLO
Provincia di Cuneo

REGOLAMENTO CRITERI PROGRESSIONI FRA LE AREE – FASE TRANSITORIA

Art. 13 CCNL FUNZIONI LOCALI 16/11/2022

Allegato alla Deliberazione n. 82 del 05/06/2023

INDICE

Art. 1 – Disposizioni generali	3
Art. 2 – Caratteristiche della procedura transitoria di progressione fra le aree.....	3
Art. 3 – Requisiti per la partecipazione.....	4
Art. 4 – Avviso di selezione	5
Art. 5 – Elementi di valutazione	5
Art. 6 – Punteggi	5
Art. 7 – Pesatura dei punteggi	6
Art. 8 – Commissione esaminatrice	6
Art. 9 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura	6
Art. 10 – Trattamento economico	7
Art. 11– Continuità degli istituti contrattuali maturati e non goduti.....	7
Art. 12 – Revoca, annullamento, contenziosi.....	7
Art. 13 – Applicazione	8
Art. 14– Rinvio.....	8

Art. 1 – Disposizioni generali

I presenti criteri disciplinano le modalità di svolgimento delle procedure valutative per le progressioni fra le Aree con procedura transitoria, riservate al personale dipendente dell'ente, d'ora in avanti denominate "progressioni verticali", ai sensi dell'art. 13, comma 6 del CCNL del 16/11/2023 del Comparto Funzioni Locali, che dispone che *"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"*.

La disciplina di cui al presente articolo si aggiunge, esclusivamente per il periodo contrattualmente fissato e precisato dal contratto nazionale, a quella ordinariamente prevista ex art. 52 comma 1-bis, del d. lgs. N. 165/2001. L'Ente, nel rispetto dei presupposti normativi e contrattuali vigenti, determina se ricorrere all'una e/o all'altra delle due procedure disponibili. L'effettuazione di ciascuna progressione di carriera avviene nel limite del 50% dei posti, con riferimento alla medesima categoria, di cui si prevede la copertura entro la programmazione stessa (fatte salve le eccezioni come da disposizioni e interpretazioni normative).

La disciplina straordinaria e temporanea di cui al presente articolo, in particolare, trova applicazione a decorrere dalla data di riclassificazione del personale nelle Aree di inquadramento di cui agli articoli 12 e 13 del Ccnl 16/11/2022, e si esaurisce nei termini temporali fissati all'articolo 13, comma 6, ovvero entro il 31/12/2025.

Le progressioni fra le aree consentono il passaggio dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore dei dipendenti di ruolo dell'Amministrazione, in un'ottica di sviluppo professionale, dovuto all'acquisizione di competenze ed esperienza, secondo criteri selettivi e meritocratici. L'accesso alla progressione verticale comporta per il dipendente l'assegnazione alle mansioni del profilo professionale oggetto di selezione nel rispetto dell'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i..

Art. 2 – Caratteristiche della procedura transitoria di progressione fra le aree

La procedura transitoria di progressione fra le aree, potrà aver luogo fino al 31/12/2025 anche in deroga al titolo di studio cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti previsti nella tabella C del CCNL vigente.

Il contratto nazionale prevede, 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 all'art 13, comma 6 del CCNL vigente, 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.

Art. 3 – Requisiti per la partecipazione

Le procedure per la progressione verticale in fase transitoria sono interamente riservate al personale interno entro i termini, le condizioni e le modalità stabiliti dalla legge, nonché entro i vincoli, all'uopo fissati, da quest'ultima, nonché dal contratto nazionale di lavoro. Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale in servizio attivo nell'ente alla data di avvio della procedura nonché alla data di sua conclusione, a tempo indeterminato, destinatario dei CC.CC.NN.L. del comparto Funzioni Enti Locali, escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o di prestazione di opera di diversa natura e comunque costituito a titolo precario o occasionale o con qualsiasi altra modalità. I dipendenti che alla data di indizione della procedura si trovano in posizione di comando/distacco presso altra amministrazione, hanno titolo per presentare istanza di partecipazione alla procedura stessa. In caso di conseguimento alla posizione giuridica superiore, il dipendente cessa dal comando/distacco. I dipendenti provenienti da altra amministrazione mediante mobilità, e in possesso dei requisiti previsti, possono presentare istanza di partecipazione; eventuali esperienze e competenze professionali maturate dai dipendenti in periodi prestatati presso terze amministrazioni vengono valutati dalla Commissione secondo le specifiche previste per le competenze e l'esperienza acquisite direttamente presso l'ente. I partecipanti devono possedere, entro i termini di scadenza della data stabilita per la presentazione delle domande i seguenti requisiti:

(Requisiti minimi per l'accesso alla Procedura: Tab C Ccnl 19/21)

Progressione tra categorie	Requisiti
da Area Operatori (cat. A) all'Area Operatori esperti (cat. B)	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 Operatori esperti (cat. B) all'Area Istruttori (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 Istruttori (cat. C) all'Area Funzionari e dell'E.Q. (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 ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

e inoltre:

- essere inquadrati nella categoria/area immediatamente inferiore a quella oggetto della progressione di carriera, secondo la declinazione contrattuale collettiva del comparto delle funzioni locali stipulato in data 16.11.2022;
- in caso di profili professionali in cui ciò sia necessario (quali profili tecnici, contabili e

similari), possedere il titolo di studio necessario – eventualmente derogatorio nei casi previsti - per l'inquadramento nel profilo professionale da coprire, così come previsto dal catalogo dei profili professionali dell'ente/regolamento per le assunzioni;

- possedere ed effettivamente svolgerne le attività, i profili ammessi alla selezione in quanto pertinenti con la fattispecie oggetto di progressione, secondo le specifiche indicate nell'avviso di selezione;
- possedere i requisiti generali previsti per l'accesso al pubblico impiego, nonché i requisiti psico fisici per l'esercizio delle attività del profilo posto a selezione;

Art. 4 – Avviso di selezione

Gli avvisi di selezione, predisposti dal Servizio Risorse Umane, sono pubblicati per la durata di almeno quindici giorni calendariali sul sito istituzionale dell'Ente, all'albo pretorio on line e sul sito Amministrazione Trasparente – sezione Bandi di Concorso. La pubblicazione dell'avviso all'albo pretorio online e sul sito istituzionale dell'Ente assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura. L'ufficio Risorse Umane può adottare ogni utile iniziativa per dare comunicazione della procedura ai dipendenti secondo il metodo convenzionalmente utilizzato e in uso presso l'Ente. È fatta salva la possibilità dell'Ente di adottare 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.

Art. 5 – Elementi di valutazione

Costituiscono elementi di valutazione della procedura comparativa di progressione verticale:

- a) esperienza maturata nell'area (cioè categoria) di provenienza, anche a tempo determinato;
- b) titolo di studio, oltre che eventuali ulteriori titoli ulteriormente superiori;
- c) competenze professionali acquisite durante il servizio, gli incarichi rilevanti ricoperti, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi (anche esterni e anche non nell'ambito pubblico), le abilitazioni professionali, ecc.

Art. 6 – Punteggi

Per l'accertamento dell'idoneità dei candidati alla progressione alla categoria superiore, l'avviso di indizione della procedura comparativa deve prevedere l'attribuzione di punteggi secondo la griglia allegata, nella quale sono indicate le ulteriori specifiche descrittive e criteri di massima valutativi.

Art. 7 – Pesatura dei punteggi

Il bando dovrà prevedere, per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla categoria superiore, l'attribuzione dei seguenti pesi percentuali ai punteggi ottenuti e come dettagliato nello schema allegato:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato: peso 25%;
- b) titolo di studio: peso 20%;
- c) Competenze professionali: peso 55%;

Art. 8 – 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 con atto del Responsabile del Servizio Risorse Umane così costituita: - Responsabile del servizio risorse umane Presidente di diritto, ovvero un Responsabile o equiparato della stessa Amministrazione o di altro Ente, con funzioni di Presidente; - due componenti dipendenti della stessa Amministrazione o di altro Ente di provata competenza nelle materie proprie dei profili professionali oggetto di selezione, inquadrati in categoria almeno pari a quella oggetto della procedura, di cui uno assolve anche alle funzioni di segretario verbalizzante, ove non sia individuato altro impiegato per le funzioni di verbalizzante. La commissione giudicatrice può, prima della fase valutativa, dettagliare i criteri di valutazione contenuti nel bando.

Art. 9 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

Il Servizio Risorse Umane provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti, onde verificare il possesso dei requisiti richiesti per accedere alla procedura di selezione e dispone con provvedimento l'ammissione o l'esclusione dei dipendenti che hanno presentato la propria candidatura. Le domande ammesse vengono trasmesse alla Commissione esaminatrice all'atto dell'insediamento per la valutazione delle candidature ed attribuzione dei punteggi come previsto per le singole procedure. La Commissione provvede a formare la graduatoria di merito, secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato, e trasmette quindi tutti i verbali relativi alle operazioni selettive al responsabile del procedimento nonché al responsabile del servizio personale che approva gli esiti delle operazioni e la graduatoria finale di merito. Sono dichiarati vincitori i candidati utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti complessivamente disponibili fissati nell'avviso. A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore punteggio per esperienza e, a parità ulteriore, il candidato più anziano di età anagrafica.

Considerato che il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, prevede l'adozione da parte delle amministrazioni di misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, sulla base di specifiche linee guida adottate dal Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Dipartimento delle pari opportunità (adottate il 6 ottobre 2022), e richiamato l'art. 48 del d. lgs. N. 198/2006 s.m.i., si dà atto che in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione.

Le graduatorie saranno utilizzate nella misura e nei limiti di progressione verticale previste nel Piano del Fabbisogno di Personale dell'anno di riferimento. La graduatoria non consente successivi ed ulteriori utilizzi mediante scorrimento dei dipendenti eventualmente classificatisi nelle posizioni di merito successive, 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 categoria da parte del dipendente dichiarato vincitore, o di cessazione del dipendente sopravvenuta purché l'evento ricade nel medesimo anno finanziario in cui è intervenuta l'approvazione della deliberazione del piano occupazione. L'effettuazione delle progressioni mediante accesso alla categoria superiore, comporta la cessazione per dimissioni dalla posizione lavorativa precedentemente rivestita dal lavoratore e la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, a tempo indeterminato, nella categoria superiore, applicando le disposizioni inerenti le assunzioni ordinarie del personale e le regole contrattuali collettive pertinenti. I soggetti destinatari della procedura di progressione verticale sono esonerati, con accordo espresso dei medesimi, dallo svolgimento del periodo di prova, in conformità a quanto previsto dal C.C.N.L. 16/11/2022 Funzioni Locali. Nel rispetto della disciplina vigente conservano le giornate di ferie maturate e non fruite. Conservano, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) che, conseguentemente non confluisce nel fondo risorse decentrate.

Art. 10 – Trattamento economico

Il passaggio alla categoria immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria e avrà decorrenza dalla data indicata nella determina del Responsabile 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. 11– Continuità degli istituti contrattuali maturati e non goduti

Al dipendente assunto nella nuova categoria verrà riconosciuta la trasposizione, nonché il godimento, di tutti gli istituti contrattuali che hanno avuto maturazione prima della progressione di carriera e non siano stati fruiti.

Art. 12 – Revoca, annullamento, contenziosi

L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti. In ogni caso la revoca della selezione deve essere deliberata dalla Giunta Comunale, essendo una modifica del piano di fabbisogno del personale. È inoltre possibile l'annullamento in sede di autotutela a cura del Responsabile, degli atti della procedura, in relazione a vicende giudiziali o extragiudiziali. In tali casi, così come nei casi di revoca, annullamento sia giurisdizionale sia in autotutela, il lavoratore null'altro potrà pretendere se non gli emolumenti stipendiali corrispondenti all'effettivo periodo di servizio eventualmente già svolto nella categoria di progressione. Poiché trattasi di procedura di accesso all'impiego non sono previste procedure conciliative.

Art. 13 – Applicazione

I presenti criteri entrano in vigore con l'approvazione della Delibera di Giunta. Essi potranno essere aggiornati e revisionati a seguito di modifiche legislative o contrattuali medio tempore approvate.

Art. 14– Rinvio

Per quanto non qui disciplinato, 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, oltre che alle interpretazioni correnti degli organi e soggetti competenti.