



# COMUNE DI ROSTA

## **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA (art. 13 - commi 6, 7, 8 - del CCNL 16.11.2022)**

*Approvato con deliberazione G.C. n. 164 del 18.12.2024*

## Sommario

<b>ART.1</b> - Oggetto e ambito di applicazione .....	3
<b>ART.2</b> - Avviso della procedura valutativa .....	3
<b>ART.3</b> - Requisiti di partecipazione alla procedura valutativa .....	3
<b>ART.4</b> - Elementi di valutazione e punteggi .....	4
<b>ART.5</b> - Commissione valutatrice .....	5
<b>ART.6</b> - Graduatoria finale .....	5
<b>ART.7</b> - Trattamento economico .....	6

## **ART.1 - Oggetto e ambito di applicazione**

Il presente documento disciplina l'applicazione nel Comune di Rosta dell'istituto delle progressioni verticali in deroga di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16.11.2022, perseguendo la valorizzazione del personale comunale ed il riconoscimento del merito.

Le progressioni fra aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio anche ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

Il numero dei posti per le procedure comparative in oggetto è individuato dalla Giunta Comunale nel Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (PIAO) nell'apposita sottosezione 3.3 (Piano Triennale del Fabbisogno di personale).

Le norme contenute nel presente documento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di procedura valutativa di cui al successivo paragrafo 6.

Le procedure valutative disciplinate dal presente documento possono essere attivate entro il 31 dicembre 2025, ovvero successiva scadenza eventualmente disposta dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

## **ART.2 - Avviso della procedura valutativa**

L'avviso, predisposto dall'ufficio personale, è pubblicato per la durata di almeno quindici giorni all'albo pretorio on line dell'Ente e ne viene data comunicazione a tutti i dipendenti, nonché alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. vigente e alla RSU mediante posta elettronica.

L'Amministrazione può riservarsi, per motivate esigenze e con apposito provvedimento, di modificare, prorogare i termini o revocare l'avviso di selezione, dandone comunicazione ai partecipanti.

L'Ufficio Personale, dopo il termine di ricezione delle domande di partecipazione alla procedura, provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti disponendo l'ammissione o l'esclusione dalla procedura.

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

## **ART.3 - Requisiti di partecipazione alla procedura valutativa**

I requisiti di cui i candidati devono essere in possesso, per ciascuno dei posti destinati alla progressione tra Aree, sono i seguenti:

a) Essere dipendente del Comune di Rosta a tempo indeterminato nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione di carriera, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto delle Funzioni locali, indipendentemente dalla posizione economica di partenza. Tale requisito deve sussistere non solo al momento dell'istanza, ma anche alla data di scadenza dell'avviso;

b) Avere conseguito nell'ultime tre annualità una valutazione positiva delle performance, intendendo per tale una valutazione superiore a punti 60 su 100;

c) Possedere il titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno per l'Area. In alternativa al requisito del possesso del titolo di studio viene richiesta l'esperienza professionale indicata, per ciascuna Area di inquadramento, nella Tabella C del CCNL Funzioni Locali 2019-2021;

d) Non aver riportato sanzioni disciplinari nei due anni che precedono l'indizione della procedura superiori al rimprovero scritto.

Alla procedura valutativa sono ammessi i dipendenti in servizio presso l'Ente in possesso dei requisiti indicati nella tabella allegata C di corrispondenza:

**Tabella C**  
**Tabella di corrispondenza**

<b>Progressione tra Aree</b>	<b>Requisiti</b>
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell' <b>obbligo scolastico</b> 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) <b>diploma di scuola secondaria di secondo grado</b> e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; <b>oppure</b> b) assolvimento dell' <b>obbligo scolastico</b> 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) <b>laurea (triennale o magistrale)</b> e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; <b>oppure</b> b) <b>diploma di scuola secondaria di secondo grado</b> ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

#### **ART.4 - Elementi di valutazione e punteggi**

Ai fini della procedura per le progressioni verticali costituiscono 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, le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

Agli elementi di valutazione sono attribuiti i punteggi sotto indicati:

##### **a) esperienza maturata nell'area di provenienza (massimo 50 punti):**

servizio prestato alle dipendenze della Pubblica Amministrazione, anche a tempo determinato, eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione, relativo allo specifico settore oggetto della selezione e prestato nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione, con l'attribuzione di 4 punti per ogni anno di servizio fino ad un massimo di 50 punti, non considerando le frazioni di anno inferiori a sei mesi e considerando come anno pieno le frazioni uguali o superiori a sei mesi.

##### **b) titolo di studio (massimo 20 punti)**

possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti come requisiti di partecipazione alla procedura valutativa, come di seguito indicato:

<b>TITOLO DI STUDIO</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
Diploma di scuola secondaria di II° grado	10
Diploma di laurea triennale	13
Laurea magistrale/Specialistica/Vecchio ordinamento	16

	<i>(il punteggio assorbe anche quello spettante per il diploma di laurea triennale)</i>
Master universitario di I° livello	5 <i>(per ciascun titolo)</i>
Master di II° livello	7 <i>(per ciascun titolo)</i>

**c) competenze professionali (massimo 30 punti):**

- c.1) conoscenze informatiche riconosciute con certificazione nell'ultimo triennio con attribuzione di 3 punti per ciascuna certificazione, per un massimo di 5 punti;
- c.2) corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti al profilo oggetto di selezione, validamente conclusi con attestazione di formazione del singolo intervento formativo, svolti nell'ultimo triennio, con attribuzione di 1 punto per ogni corso, fino ad un massimo di 6 punti;
- c.3) abilitazioni professionali attinenti al profilo oggetto di selezione, con attribuzione di 2 punti per ciascuna abilitazione, fino ad un massimo di 4 punti;
- c.4) docenze attinenti alla qualifica/profilo oggetto di selezione, con attribuzione di 1 punto per ogni incarico di docenza, fino ad un massimo di 5 punti;
- c.5) competenze acquisite nel contesto lavorativo dell'area di provenienza, incarichi di responsabile di procedimento, assegnazione di compiti che comportano specifiche responsabilità o deleghe, altre tipologie di incarico attinenti al profilo oggetto di selezione, abilità applicativa delle cognizioni apprese nel proprio ambito lavorativo, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, assegnando 2 punti per ogni anno di servizio nel quale sono state svolte le suddette mansioni fino ad un massimo di 20 punti.

**ART.5 - Commissione valutatrice**

La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione formata dal Segretario Comunale e da altri due componenti, nominati dallo stesso, esperti nell'ambito delle competenze tecnico professionali e comportamentali, con riferimento al ruolo che dovrà essere ricoperto, con inquadramento nel pubblico impiego non inferiore a quella del posto messo a selezione.

La Commissione Esaminatrice è composta dal Segretario Comunale, in qualità di Presidente, e da altri due componenti nominati dallo stesso.

La Commissione valuta, secondo principi di buon andamento e imparzialità, i titoli e le competenze posseduti dai dipendenti attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità tra quanto dichiarato e il profilo oggetto di selezione.

La Commissione potrà, qualora previsto dall'avviso di selezione, effettuare un colloquio con i candidati, finalizzato al completamento della procedura valutativa in merito alle competenze tecniche dichiarate.

**ART.6 - Graduatoria finale**

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' dichiarato vincitore, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, il candidato utilmente collocato nella graduatoria.

La graduatoria e la nomina del vincitore della procedura di progressione verticale è approvata con determinazione del Segretario comunale e viene utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.

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 categoria da parte del dipendente meglio classificato.

Con il vincitore verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nell'area immediatamente superiore (posizione economica iniziale), previo accertamento della

veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione.

Il vincitore è esonerato, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dall'art. 25, comma 2, del C.C.N.L. 16/11/2022. Il vincitore, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruita e la eventuale retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

#### **ART.7 - Trattamento economico**

Il passaggio all'area immediatamente superiore per effetto della progressione verticale comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova area e avrà decorrenza dalla data indicata nel nuovo contratto. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica nell'area di provenienza, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale la differenza retributiva, assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno dell'area.