



**COMUNE DI CALUSO**

Provincia di Torino

Segreteria generale



---

# **REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE**

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 straordinarie).

## **APPENDICE AL REGOLAMENTO PER L'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI**

## **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 straordinarie).

Le progressioni straordinarie tra le aree sono effettuabili fino a tutto il 31 dicembre 2025 in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e sono regolate dall'art 13 del CCNL funzioni locali del 16 novembre 2022.

## **Art. 2 - REQUISITI E TITOLI DI STUDIO**

### A) Progressioni verticali ordinarie – procedura a regime

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;
- 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.

Per i dipendenti destinatari di provvedimenti disciplinari nel decennio precedente la scadenza del termine per la presentazione della domanda sono previste delle penalizzazioni di punteggio in relazione alla gravità della sanzione, come specificato nell'Allegato A.

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 straordinarie – procedura transitoria

Possono partecipare alle procedure straordinarie 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;
- 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;

Per i dipendenti destinatari di provvedimenti disciplinari nel decennio precedente la scadenza del termine per la presentazione della domanda sono previste delle penalizzazioni di punteggio in relazione alla gravità della sanzione, come specificato nell'Allegato A.

I titoli di studio 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 per ripetuti e trascritti.

### **Art. 3 - PROFILI PROCEDURALI COMUNI**

La Giunta Comunale, in sede di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale, può individuare, sussistendo 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 5 giorni e diffuso a cura dell'Ufficio 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. 4 - 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 presieduta dal Segretario Generale che definirà il punteggio attribuito a ciascun candidato utilizzando criteri/parametri indicati all'Allegato A.

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.

A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio presso l'ente e a parità di anzianità di servizio il candidato più giovane di età anagrafica.

### **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.

Il presente regolamento costituisce appendice del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con GC 124/2010 e s.m.i..

Le norme del presente regolamento sono automaticamente modificate in seguito all'emanazione di qualsiasi norma sopravvenuta contenuta in provvedimenti legislativi nazionali e regionali.

## Allegato A - Criteri di valutazione

**Passaggio dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti**

**Passaggio dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori**

**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
<b>1) Esperienza maturata, anche a tempo determinato</b>  <u>Max 60 punti</u>	<p>a) <i>Max 40 punti</i> →Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- fino al 79,99% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: nessun punto</li><li>- dal 80 al 84,99% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 6 punti</li><li>- dal 85 al 89,99% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 17 punti</li><li>- dal 90 al 94,99% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 30 punti</li><li>- dal 95 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 40 punti</li></ul> <p>b) <i>Max 20 punti</i> →Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione: 2 punti per ogni anno pieno, anche a tempo determinato. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente.</p>
<b>2) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area</b>  <u>Max 20 punti</u>	Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale): 5 punti Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale): 7 punti Diploma di Laurea Triennale o specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale o ulteriori titoli di studio superiori: 8 punti ( <i>Ogni titolo superiore si somma a quello precedente</i> )
<b>3) Competenze professionali acquisite</b>  <u>Max 20 punti</u>	<p>a) <i>Max 10 punti</i> →Percorsi formativi: 2,5 punti per la partecipazione a ciascun corso di formazione effettuato negli ultimi 10 anni e della durata superiore a 15 ore ciascuno, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire.</p> <p>b) <i>Max 10 punti</i> → Incarichi con compiti che comportano specifiche responsabilità: 5 punti per ciascun incarico svolto negli ultimi 10 anni nell'area di provenienza, 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). Si fa riferimento all'elencazione di cui al comma 1 dell'art. 84 del CCNL 16/11/2022.</p>

Le sanzioni disciplinari comportano la seguente decurtazione di punteggio:

- dal rimprovero verbale alla multa: - 10 punti per ogni sanzione definitiva negli ultimi 10 anni;

- per sanzioni superiori: - 15 punti ulteriori rispetto ai precedenti per ogni sanzione definitiva negli ultimi 10 anni.