

COMUNE DI SAN DONACI

Provincia di Brindisi

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA TRANSITORIA DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI FRA LE AREE

(ART. 13 CC. 6-7-8, CCNL FUNZIONI LOCALI 16 NOVEMBRE 2022)

INDICE

- Art. 1 – Oggetto e finalità*
- Art. 2 – Programmazione delle progressioni tra le aree transitorie*
- Art. 3 – Finanziamento delle progressioni tra le aree transitorie*
- Art. 4 – Requisiti*
- Art. 5 – Criteri di selezione*
- Art. 6 – Commissione esaminatrice*
- Art. 7 – Avviso di selezione*
- Art. 8 – Conclusione delle procedure e graduatoria finale*
- Art. 9 – Trattamento giuridico ed economico*
- Art. 10 – Disposizioni finali*

Art. 1
Oggetto e finalità

1. Il presente regolamento stabilisce le modalità di attuazione delle procedure valutative, basate su un confronto tra candidati, per la progressione tra le aree previste nel sistema di classificazione del personale di cui al CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 (di seguito: "progressioni tra le Aree"), ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, penultimo periodo del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 13, comma 6, 7 e 8 del CCNL 16/11/2022 stesso.
2. Le progressioni tra le Aree sono atte a favorire lo sviluppo professionale dei dipendenti di ruolo del Comune di San Donaci, consentendo loro di transitare dall'Area di appartenenza a quella immediatamente superiore, al fine di tener conto della esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione comunale in relazione al profilo di destinazione.
3. Le progressioni tra le Aree si basano sulla valutazione del possesso delle competenze e delle abilità ritenute necessarie per svolgere le attività proprie dell'Area di inquadramento superiore a quella di appartenenza.
4. Le progressioni tra le Aree possono avvenire entro il termine del 31 dicembre 2025, anche cumulativamente alle progressioni tra le Aree ordinarie di cui all'art. 15 del sopra menzionato CCNL 16/11/2022.

Art. 2
Programmazione delle progressioni tra le Aree transitorie

1. L'Amministrazione definisce il ricorso alle progressioni tra le Aree transitorie nell'ambito degli strumenti di programmazione strategica, annuale e pluriennale, adottati ed a quelli di pianificazione operativa, con particolare riferimento al PIAO.
2. La pianificazione triennale del fabbisogno del personale potrà contenere la previsione del ricorso alle procedure valutative di cui al presente regolamento, garantendo che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato sia destinata all'accesso dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo del D. Lgs. n. 165/2001 ed in coerenza con i principi costituzionali che regolano l'accesso al pubblico impiego. La percentuale è calcolata sulla base delle assunzioni previste per ciascuna Area contrattuale, con riferimento alle singole annualità.
3. Tale vincolo percentuale non opera con riferimento alle progressioni tra le Aree in regime transitorio finanziate con le risorse di cui all'art. 3, punto 1, lett. b) di cui al presente Regolamento.

Art. 3
Finanziamento delle progressioni tra le Aree transitorie

1. Le progressioni disciplinate dal presente regolamento sono finanziate:
 - a. attraverso il ricorso alle ordinarie capacità assunzionali dell'Amministrazione, ed in tal caso possono essere effettuate garantendo che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato con tali risorse sia destinata all'accesso dall'esterno;
 - b. anche attraverso l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234/2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari 2018 relativo al personale destinatario del CCNL 16/11/2022, come previsto dall'art. 13, comma 8 del CCNL stesso. Le

progressioni finanziate con tali risorse contrattuali aggiuntive non sono sottoposte al vincolo di garantire percentuali di accesso dall'esterno.

Art. 4 **Requisiti**

1. Possono partecipare alle procedure valutative finalizzate alla progressione tra le Aree in regime transitorio tutti i dipendenti a tempo indeterminato dell'Amministrazione, purché in possesso dei requisiti previsti dalla Tabella C del CCNL 16/11/2022, di seguito riepilogati:

Progressioni tra Aree	Requisiti
da <i>Area degli Operatori</i> all' <i>Area degli Operatori esperti</i>	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.
dall' <i>Area degli Operatori esperti</i> all' <i>Area degli Istruttori</i>	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. <p style="text-align: center;">oppure</p> 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.
dall' <i>Area degli Istruttori</i> all' <i>Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione</i>	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. <p style="text-align: center;">oppure</p> 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.

Art. 5 **Criteri di selezione**

1. Le procedure valutative sono basate sui seguenti parametri:

- a) titolo di studio;
- b) 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
- c) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;

2. L'attribuzione dei punteggi di cui al comma 1, lett. a) - b) - c) avverrà secondo i seguenti criteri di ripartizione:

PROGRESSIONI DALL'AREA DEGLI OPERATORI ALL'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

**ELEMENTO DI VALUTAZIONE:
TITOLI DI STUDIO ULTERIORI RISPETTO A QUELLO RICHIESTO PER L'ACCESSO (MAX 20 PUNTI)**

Diploma di scuola media di 2° grado	15
Laurea triennale	19
Diploma di laurea prev.te ord.to (DL) Laurea specialistica (LS) Laurea magistrale (LM)	20

ELEMENTO DI VALUTAZIONE: COMPETENZE PROFESSIONALI (max 20 punti)

TIPOLOGIA	PUNTEGGIO
Mansioni superiori	2 punti per ogni anno
Conseguimento di abilitazione professionale	2 punti per ogni abil.ne
Indennità per specifiche responsabilità e/o di procedimento	2 punti per ogni anno
Idoneità in concorsi pubblici attinenti al posto oggetto della selezione	2 punti per ogni idoneità
Certificazioni informatiche riconosciute con valutazione finale	2 punti per ogni cert.ne
Corsi di lingua straniera non inferiori a 20 ore con valutazione ed esame finale superato	2 punti per ogni corso
Colloquio di approfondimento rispetto alle competenze richiesta dalla posizione di lavoro da ricoprire	10 punti

ELEMENTO DI VALUTAZIONE: ESPERIENZA/TITOLI DI SERVIZIO (MAX 60 PUNTI)

ANNI DI SERVIZIO	PUNTEGGIO
Servizio svolto presso il Comune di San Donaci o presso altre Pubbliche Amministrazioni.	<ul style="list-style-type: none"> - 1,5 punti per ogni anno di servizio svolto in qualsiasi famiglia professionale; - 2 punti per ogni anno di servizio svolto nella stessa famiglia professionale di destinazione.

PROGRESSIONI DALL'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI ALL'AREA DEGLI ISTRUTTORI

**ELEMENTO DI VALUTAZIONE:
TITOLI DI STUDIO ULTERIORI RISPETTO A QUELLO RICHIESTO PER L'ACCESSO (MAX 20 PUNTI)**

Non valutabile la licenza media di I grado e il diploma di maturità se utilizzati come titoli di accesso	
Diploma di maturità	10

Laurea triennale	15
Diploma di laurea prev.te ord.to (DL) Laurea specialistica (LS) Laurea magistrale (LM)	16
Master I livello	1
Master II livello	2
Dottorato	1
ELEMENTO DI VALUTAZIONE: COMPETENZE PROFESSIONALI (max 30 punti)	
TIPOLOGIA	PUNTEGGIO
Incarico di RUP o DEC	2 punti per ogni incarico
Mansioni superiori	2 punti per ogni anno
Conseguimento di abilitazione professionale	2 punti per ogni abil.ne
Indennità per specifiche responsabilità e/o di procedimento	2 punti per ogni anno
Idoneità in concorsi pubblici attinenti al posto oggetto della selezione	2 punti per ogni idoneità
Certificazioni informatiche riconosciute con valutazione finale	2 punti per ogni cert.ne
Corsi di lingua straniera non inferiori a 20 ore con valutazione ed esame finale superato	2 punti per ogni corso
Incarichi professionali art. 53 D. Lgs. 165/2001 oppure conferiti dall'Ente anche non retribuiti	2 punti per ogni incarico
Colloquio di approfondimento rispetto alle competenze richiesta dalla posizione di lavoro da ricoprire	10 punti
ELEMENTO DI VALUTAZIONE: ESPERIENZA/TITOLI DI SERVIZIO (MAX 50 PUNTI)	
ANNI DI SERVIZIO	PUNTEGGIO
Servizio svolto presso il Comune di San Donaci o presso altre Pubbliche Amministrazioni.	<ul style="list-style-type: none"> - 1,2 punti per ogni anno di servizio svolto in qualsiasi famiglia professionale; - 2 punti per ogni anno di servizio svolto nella stessa famiglia professionale di destinazione
PROGRESSIONI DALL'AREA DEGLI ISTRUTTORI ALL'AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI	
ELEMENTO DI VALUTAZIONE: TITOLI DI STUDIO ULTERIORI RISPETTO A QUELLO RICHIESTO PER L'ACCESSO (MAX 20 PUNTI)	
Non valutabile il diploma di maturità e la laurea se utilizzati come titolo di accesso	
Diploma	5

Laurea triennale	12
Diploma di laurea prev.te ord.to (DL) Laurea specialistica (LS) Laurea magistrale (LM)	16
Master I livello	1
Master II livello	2
Dottorato	1
ELEMENTO DI VALUTAZIONE: COMPETENZE PROFESSIONALI (max 40 punti)	
TIPOLOGIA	PUNTEGGIO
Incarico di RUP o DEC	2 punti per ogni incarico
Responsabilità di Settori - titolare di P.O.	2 punti per ogni anno
Mansioni superiori	2 punti per ogni anno
Conseguimento di abilitazione professionale	2 punti per ogni abil.ne
Indennità per specifiche responsabilità e/o di procedimento	2 punti per ogni anno
Idoneità in concorsi pubblici attinenti al posto oggetto della selezione	2 punti per ogni idoneità
Certificazioni informatiche riconosciute	2 punti per ogni cert.ne
Corsi di lingua straniera non inferiori a 20 ore con valutazione ed esame finale superato	2 punti per ogni corso
Pubblicazioni scientifiche attinenti al posto oggetto della selezione	2 punti per pubblicazione
Incarichi professionali art. 53 D. Lgs. 165/2001 o conferiti dall'Ente anche non retribuiti	2 punti per ogni incarico
Incarichi specifici attribuiti dall'Ente e/o incarichi rivenienti da decreti sindacali di conferimento attinenti al posto oggetto della selezione	2 punti per ogni incarico
Colloquio di approfondimento rispetto alle competenze richiesta dalla posizione di lavoro da ricoprire	10 punti
ELEMENTO DI VALUTAZIONE: ESPERIENZA/TITOLI DI SERVIZIO (MAX 40 PUNTI)	
ANNI DI SERVIZIO	PUNTEGGIO
Servizio svolto presso il Comune di San Donaci o presso altre Pubbliche Amministrazioni	<ul style="list-style-type: none"> - 0,5 punti per ogni anno di servizio svolto in qualsiasi famiglia professionale; - 1 punto per ogni anno di servizio svolto nella stessa famiglia professionale di destinazione.1,5punti per ogni anno di servizio

Art. 6

Commissione esaminatrice

1. Per ciascuna procedura di progressione tra le Aree in regime transitorio il Responsabile cui fa capo il servizio personale nominerà, con proprio provvedimento, una Commissione esaminatrice cui competerà la gestione degli atti relativi alla procedura stessa.
2. La Commissione esaminatrice è composta da tre membri, di cui uno con funzioni di Presidente, nonché da un segretario verbalizzante.
3. I componenti della commissione possono essere individuati tra i dipendenti del Comune di categoria giuridica almeno pari a quella oggetto della procedura.
4. Il segretario della commissione può essere anche un dipendente del Comune di categoria inferiore a quella oggetto della procedura ma, comunque, non inferiore alla categoria C.
5. Ai fini dell'applicazione del principio di pari opportunità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni esaminatrici, salva motivata impossibilità, è riservato a ciascuno dei due sessi (art. 57 comma 1 lett. a) del D.Lgs n. 165/2001).
6. La Commissione esaminatrice, per ogni seduta tenuta, deve redigere apposito verbale debitamente datato, numerato e sottoscritto dal Presidente, dai componenti e dal segretario.
7. Al termine dei lavori, la Commissione esaminatrice deve trasmettere, all'ufficio del Personale, tutta la documentazione inerente alle attività espletate ai fini della procedura di selezione comparativa.
8. Non possono far parte delle Commissioni esaminatrici i componenti degli organi di direzione politica del Comune, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
9. Non possono altresì far parte delle Commissioni esaminatrici persone che siano tra loro parenti od affini fino al quarto grado o soggetti legati da vincolo di coniugio nonché coloro che, nello stesso grado, siano parenti od affini di alcuno dei concorrenti o legati da vincolo di coniugio ad alcuno dei medesimi, coloro che abbiano liti pendenti e/o rapporti debitori con i concorrenti.
10. Trova applicazione, nei confronti dei componenti della commissione, l'articolo 35-bis del D.Lgs.n. 165/2001, per cui non possono far parte della commissione coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale .
11. La verifica dell'esistenza di eventuali cause di incompatibilità è effettuata all'atto dell'insediamento della Commissione, individuato nella prima seduta, e, se necessario, ripetuta dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati.
12. Non sono previsti compensi per i membri della Commissione esaminatrice.

Art. 7

Avviso di selezione

1. Gli avvisi di selezione per le procedure valutative disciplinate dal presente Regolamento sono predisposti dall'Ufficio del Personale ed approvati con provvedimento del Responsabile cui fa capo il predetto servizio.

2. L'avviso deve contenere tutte le informazioni utili allo svolgimento delle operazioni di selezione, nonché fornire ai candidati la piena conoscenza della procedura.
3. L'avviso, in particolare, deve indicare:
 - L'area, il profilo professionale e il trattamento economico annuo lordo delle posizioni per le quali viene effettuata la selezione;
 - i requisiti generali e specifici per l'ammissione dei candidati alla procedura selettiva;
 - il richiamo alle pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, ai sensi dell'art. 27 del D.Lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e dell'art. 57 del D.Lgs n. 165/2001;
 - l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs n. 196/2003 così come modificato ed integrato dal GDPR 2016/679;
 - il termine e le modalità di presentazione della domanda di ammissione;
 - l'indicazione di tutti i titoli/documenti da presentare per la valutazione finale nonché il punteggio massimo agli stessi attribuibile singolarmente e per categorie di titoli;
 - l'indicazione dei criteri che danno luogo a precedenza a parità di punteggio;
 - la richiesta del curriculum;
4. L'avviso di selezione deve essere pubblicato in forma integrale all'Albo Pretorio Informatico del Comune e sul sito internet, in Amministrazione Trasparente nella sezione "Bandi di concorso", per un periodo minimo di 10 giorni, dandone contestuale comunicazione a tutti i dipendenti ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL Funzioni Locali vigente alla data di approvazione dell'avviso
5. I termini per la presentazione delle domande decorrono dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio Informatico del Comune. Qualora il termine scada in giorno festivo o non lavorativo per l'Ente, esso s'intende prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
8. All'avviso di selezione deve essere allegato il modello sul quale presentare domanda di partecipazione alla selezione comparativa.
9. Il Responsabile di riferimento può riservarsi, per motivate esigenze e con apposita determinazione dirigenziale, di modificare o di prorogare i termini o di revocare l'avviso di selezione

Art. 8

Conclusione della procedura e graduatoria finale

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della valutazione complessiva riportata da ciascun candidato con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il candidato con maggiore anzianità di servizio, e a parità di anzianità di servizio per il più anziano di età anagrafica.
2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie.
3. La graduatoria e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione tra le Aree transitorie sono approvate con determinazione del Responsabile cui fa capo il servizio del personale.
4. Le graduatorie vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.

Art. 9

Trattamento giuridico ed economico

1. In caso di progressione tra le Aree, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25, comma 2 del CCNL 16/11/2022 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruito.
2. In caso di progressione tra le Aree, il dipendente conserva inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.
3. In caso di progressione tra le Aree, al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al già menzionato trattamento tabellare iniziale, 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.
4. Le progressioni economiche acquisite nella precedente area vengono riacquisite al fondo risorse decentrate.

Art. 10

Disposizioni finali

1. Il presente regolamento entra in vigore con l'approvazione della delibera giuntale.
2. Dal momento di entrata in vigore delle presenti norme, sono da intendersi abrogate tutte le disposizioni regolamentari interne incompatibili con la presente disciplina.
3. Per quanto non disciplinato si fa rinvio alle disposizioni legislative ed ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni contrattuali del Comparto Funzioni Locali, in vigore al momento di pubblicazione del bando delle progressioni tra le aree..