

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI TRA AREE

allegato al Regolamento Uffici e servizi
approvato con Deliberazione G.M. N. 305 DEL 24/11/2023

Ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis D.Lgs 165/2001 e degli artt. 13 e 15 del Ccnl. FL 16/11/2022

Art. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52, comma 1 bis del d.lgs. 165/2001 e agli artt. 13 e 15 del CCNL FL 16.11.2022.
2. Le progressioni tra le aree di cui al presente regolamento devono essere previste nel Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) quale sottosezione del PIAO.
3. I vincitori sono esonerati dalla effettuazione del periodo di prova e a essi si applicano le previsioni dettate dai commi 2 e 3 dell'articolo 15 del CCNL 16.11.2022.

Art. 2 PROGRESSIONI "SPECIALI" TRA AREE SVOLTE ENTRO IL 31/12/2025

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art.13, commi 6 e seguenti, del CCNL FL del 16/11/2022, il PTFP può prevedere progressioni tra le aree riservate al personale dipendente mediante procedure valutative entro il 31/12/2025, data entro cui devono concludersi.
2. Gli oneri delle progressioni di cui al presente articolo possono essere finanziate:
 - mediante l'utilizzo delle risorse determinate e ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL;
 - con le stesse modalità delle progressioni tra le aree di cui all'art.3;in tal caso è fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.
3. I requisiti di ammissione per poter concorrere alle procedure per le progressioni tra le aree di cui al presente articolo sono i seguenti:
 - essere dipendente del Comune di Montespertoli da almeno 3 anni, nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione di carriera, alla data di avvio della procedura;
 - essere di ruolo per le annualità minime previste dalla Tabella C del Ccnl FL 16/11/2022:

Progressioni tra Aree	Requisiti
Da Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti	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 degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata

	<p>nell'area degli Operatori Esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione</p> <p>oppure</p> <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</p>
Da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	<p>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> <p>oppure</p> <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</p>

- assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;

4. La valutazione dei dipendenti interessati viene effettuata attraverso i seguenti criteri, per un massimo di **100 punti**:

a) **Esperienza maturata** nell'area di provenienza e nel profilo oggetto della progressione anche a tempo determinato, fino a **30** punti in ragione di 2 punti per anno ulteriori rispetto ai requisiti d'accesso (ridotti in misura proporzionale per i periodi inferiori all'anno);

b) **Titolo di studio** fino a **20** punti (raggiunti attraverso la sommatoria dei vari eventuali titoli) così attribuiti:

		Area Funzionari	Area Istruttori	Area Operatori esperti
Master universitario I e II livello		3		
Laurea magistrale	Laurea vecchio ordinamento	10	3	
Laurea triennale		7	10	5
Diploma scuola secondaria superiore			7	15
Totale		20	20	20

c) **Competenze professionali, fino a 50 punti**, secondo i seguenti parametri:

- **5** punti per le competenze acquisite in percorsi formativi tenendo conto dei corsi formativi coerenti con il profilo di appartenenza che si siano conclusi con un

giudizio di partecipazione con esito positivo, attestato tramite test/prove finali. Vengono presi in considerazione i corsi svolti negli ultimi 5 anni, valutando 1 punto per ciascun corso;

- **10 punti** per le abilitazioni professionali coerenti con il profilo.

- **5 punti** per le attività di docenza svolte e riconosciute da altre PA, agenzie formative, istituti di formazione pubblici o privati riconosciuti, si assegna un punteggio per pubblicazioni attinenti alla qualifica professionale/profilo di punti 2 per ogni attività svolta;

- **30 punti** tramite espletamento di un colloquio di approfondimento, rispetto alle competenze professionali acquisite coerenti con la posizione di lavoro da coprire, con i criteri fissati dalla commissione.

Art. 3 LE PROGRESSIONI TRA LE AREE “ORDINARIE”

Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 15 del CCNLFL del 16/11/2022, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, il PTFP può prevedere progressioni tra le aree riservate al personale dipendente mediante procedure comparative.

I requisiti di ammissione per poter concorrere alle procedure per le progressioni tra le aree di cui al presente articolo sono i seguenti:

- essere dipendente del Comune di Montespertoli da almeno 3 anni, nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione di carriera, alla data di avvio della procedura;

- essere in possesso del titolo di studio necessario per l'accesso dall'esterno;

- assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni.

La valutazione dei dipendenti interessati viene effettuata attraverso i seguenti criteri, per un massimo di **100 punti**:

a) **30 punti Valutazioni positive degli ultimi tre anni in servizio**, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in una delle annualità.

Per valutazione positiva si intende una valutazione media pari o superiore a 50 punti. Il punteggio sarà attribuito considerando la media delle valutazioni del triennio, assegnando il massimo di **30** punti al candidato con la media più alta e agli altri candidati il punteggio proporzionalmente;

b) **10 punti titolo di studio (raggiunti attraverso la sommatoria dei vari eventuali titoli)**: per il possesso di un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno al posto attinente al profilo da ricoprire, come di seguito dettagliato:

		Area Funzionari	Area Istruttori	Area Operatori esperti
Master universitario I e II livello		3		
Laurea magistrale	Laurea vecchio ordinamento	7	3	
Laurea triennale			7	3

Diploma scuola secondaria superiore			7
Totale	10	10	10

c) **10 punti Incarichi assegnati negli anni dall'ente:** per lo svolgimento di incarichi assegnati negli anni dall'ente, coerenti con il profilo (responsabile ufficio, procedimento..un punto all'anno)

d) **50 punti Competenze professionali,** assegnati tramite espletamento di un colloquio di approfondimento, rispetto alle competenze professionali acquisite coerenti con la posizione di lavoro da coprire con i criteri fissati dalla commissione.

Art. 4 PROCEDURA

1. L'avviso di progressione tra le aree è pubblicato sul sito internet dell'ente (sezione amm trasparente bandi e concorsi) per almeno 15 giorni consecutivi e ne verrà data conoscenza al personale dipendente con invio alla mail istituzionale personale.

L'Avviso di cui sopra 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.

2. La valutazione delle competenze professionali dei candidati è effettuata da una Commissione composta da tre membri interni, nominata dal Responsabile del Servizio Gestione Risorse come segue:

- Il Segretario comunale che assume il ruolo di Presidente;
- Il Responsabile del Servizio Gestione Risorse
- Il Responsabile del Servizio presso il quale è individuato il posto oggetto della procedura di progressione verticale di carriera bandita o comunque altro Responsabile in servizio presso l'Ente.
- Un dipendente che assume funzioni di segretario.

La Commissione definisce il punteggio attribuito a ciascun candidato utilizzando i criteri ed il relativo peso di cui ai precedenti articoli.

Gli esiti del lavoro della Commissione, ivi compresa la graduatoria finale vengono sintetizzati in apposito verbale sottoscritto dalla commissione viene trasmesso all'Ufficio Risorse Umane per essere approvato con apposita determinazione del Responsabile del Servizio personale.

In caso di parità di merito la priorità in graduatoria viene stabilita dalla Commissione in base ai seguenti criteri di preferenza da applicare nell'ordine:

- maggior numero di anni di esperienza maturati nel Servizio/Ufficio nel quale è incardinato il posto oggetto della procedura;
- minore età anagrafica del dipendente.

La graduatoria viene inoltre resa nota al personale mediante pubblicazione della stessa in ordine di merito ma senza indicazione dei punteggi conseguiti, nella stessa area della pubblicazione del bando.

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, 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 6 dal primo giorno di servizio nella nuova categoria.

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

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

Il dipendente conserva le giornate di ferie maturate e non fruita, conserva la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che conseguentemente non confluisce nel Fondo risorse decentrate. 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 predetto 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.