



COMUNE DIMASCOLI

Città Metropolitana di Catania

Regolamento per le progressioni tra le aree

(cc.dd. progressioni verticali)

Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 95 del 25 luglio 2025

RIFERIMENTI NORMATIVI E CONTRATTUALI

D. Lgs. 165/2001 – Art. 52, comma 1bis – Disciplina delle mansioni

I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le 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 ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.

CCNL Comparto Funzioni Locali 16/11/2022 – Art. 13

Art. 13 Norme di prima applicazione

1. Omissis

5. Fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle aree o posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale utilmente collocato nelle graduatorie delle stesse procedure viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al comma 2, secondo la Tabella B di Trasposizione.

6. 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.

7. Le amministrazioni definiscono, 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 al comma 6 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; 3 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.

8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate 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.

Art. 15 Progressioni tra le aree

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:

- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli 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 relazione ad una delle annualità;
- sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
- sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

3. 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.

TABELLA "C" – Tabella di corrispondenza – Art. 13, comma 6, del CCNL Comparto funzioni locali 16/11/2022

**Progressione tra Aree
da Area degli Operatori all'Area degli
Operatori esperti**

Requisiti

a) l'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 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 degli Istruttori all'Area dei Funzionari
e dell'elevata qualificazione**

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.

Sommario

Art.1 – OGGETTO E DEFINIZIONI

Art. 2 – PIANIFICAZIONE DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE E FINANZIAMENTO

Art. 3 – AVVISO: PROCEDURA COMPARATIVA-PROCEDURA VALUTATIVA

Art. 4 - REQUISITI GENERALI DI PARTECIPAZIONE

Art. 5 – COMMISSIONE VALUTATRICE

Art. 5 – PARAMETRI DI SELEZIONE

Art. 6 – GRADUATORIA FINALE

Art. 7 – PROGRESSIONI VERTICALI ORDINARIE

Art. 8 - CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE PROCEDURE COMPARATIVE

Art.9 - PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA

Art.9.1- REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA PROCEDURA VALUTATIVA

Art.9.2 - PROCEDURA VALUTATIVA : CRITERI

Art. 10 - NORME FINALI

- **ALLEGATO A) : Passaggio dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti**
- **ALLEGATO B): Passaggio dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori**
- **ALLEGATO C): Passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area dell'Elevata Qualificazione**

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE

Art.1 – OGGETTO E DEFINIZIONI

Il presente regolamento disciplina l'applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, D. Lgs. n.165 del 30 marzo 2001 e s.m.i. -procedure comparative "*a regime*" per la progressione tra le aree del sistema di classificazione di cui al vigente CCNL del Comparto Funzioni Locali previste dall'art. 15 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 per la valorizzazione delle professionalità interne all'Ente (**cd. Progressioni tra le aree "ordinarie"**).

In applicazione del citato art.52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., il presente capo disciplina altresì le procedure valutative per le progressioni tra le aree "**in deroga**", secondo le regole dettate dall'art. 13, commi 6,7, e 8 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, possibili in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il 31.12.2025, cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di corrispondenza allegata al CCNL Funzioni Locali 2019-2021 (**c.d. Progressioni tra le aree "Straordinarie"**)

Le progressioni tra le Aree consistono in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo del Comune di Mascali e consentono il passaggio dall'Area di appartenenza a quella immediatamente superiore attraverso un'apposita procedura di selezione. Il sistema di progressione tra le Aree si basa su una verifica delle competenze e delle capacità ritenute necessarie per svolgere le attività di una diversa qualifica professionale, corrispondente all'inquadramento nell'Area immediatamente superiore.

Art. 2 – PIANIFICAZIONE DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE E FINANZIAMENTO

Le progressioni tra le Aree, con particolare riferimento al numero di posti da mettere a bando, sono pianificate in coerenza con i contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O. – Sottosezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale").

In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 13, commi 6 e seguenti, del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione, il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale può anche prevedere progressioni tra le aree riservate al personale dipendente mediante procedure valutative da concludersi entro la data del 31/12/2025 cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza..

Le progressioni di cui ai predetti articoli sono finanziate:

Progressioni ordinarie

- ✓ con le modalità delle progressioni ordinarie tra le aree; in tal caso è fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

Progressioni straordinarie

- ✓ 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;

Art. 3 -AVVISO: PROCEDURA COMPARATIVA (art. 15 CCNL CFL 16.11.2022) PROCEDURA VALUTATIVA (art. 13 CCNL CFL 16.11.2022).

1. Una volta programmata, la selezione è preceduta da apposito Avviso pubblicato sul sito internet istituzionale e all'albo Pretorio dell'Ente e nella sezione appositamente dedicata di Amministrazione trasparente per almeno 15 giorni e comunicato alle OO.SS. ovvero alle R.S.U., al fine di assicurare la più ampia conoscenza della procedura da parte dei dipendenti interessati. La pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.
2. L'Avviso deve contenere: l'Area professionale cui si riferisce la procedura di progressione verticale tra aree, il profilo professionale, l'indicazione dei requisiti di partecipazione alla procedura, il trattamento

economico da attribuire a seguito del superamento della procedura di selezione, schema di domanda e tempistica di presentazione della stessa, nonché criteri e punteggi di valutazione.

3. È facoltà dell'Ente, ritenendo comunque valide le domande pervenute, riaprire, dopo la scadenza prevista nell'Avviso, i termini di presentazione delle domande. Il provvedimento di riapertura dei termini deve essere motivato da ragioni di interesse pubblico e segue le stesse procedure di pubblicazione e informazioni previste dal precedente comma 1.

4. In caso di riapertura dei termini, i candidati che hanno presentato domanda nei termini previsti al comma 1 hanno facoltà di integrazione documentale.

5. L'Avviso può essere motivatamente revocato quando l'interesse pubblico lo richieda.

Art. 4 -REQUISITI GENERALI DI PARTECIPAZIONE

1. Possono partecipare alla procedura di selezione i dipendenti a tempo indeterminato dell'ente in servizio alla data di pubblicazione dell'avviso di selezione:

- inquadrati nell'Area professionale immediatamente inferiore rispetto a quella oggetto della selezione;
- in possesso dei requisiti previsti per la partecipazione rispettivamente alle progressioni di cui all'art. 13 o 15 del CCNL siglato in data 16/11/2022.

2. 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.

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

Art. 5 – COMMISSIONE VALUTATRICE

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione nominata dopo la scadenza del termine di presentazione delle domande, formata da tre componenti nominati dal Responsabile dell'Ufficio Personale, di concerto con il Sindaco ed il Segretario Generale, di cui uno, salva motivata impossibilità, dovrà essere di sesso femminile, ai sensi dell'art.57 del D. Lgs.n. 165/01 e s.m.i., La Commissione sarà composta da tre esperti nell'ambito delle competenze tecnico professionali e attitudinali, con riferimento anche al ruolo che dovrà essere ricoperto, con inquadramento nel pubblico impiego non inferiore a quello del posto messo a selezione, scelti se possibile tra i Titolari di Posizione Organizzativa dell'Ente. In caso di indisponibilità di uno o più di questi ultimi o di altro personale esperto interno all'Ente, si potrà far ricorso ad un esperto esterno. Il compenso dell'esperto esterno sarà determinato ai sensi del D.P.C.M. del 24 aprile 2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 225 del 10 settembre 2020.

2. Le funzioni di Segretario saranno affidate a dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Mascali, nominati contestualmente alla Commissione esaminatrice, appartenenti alla stessa Area o ad Area superiore a quella dei posti per i quali si procede a progressione verticale.

3. I componenti della Commissione, il cui rapporto di impiego con la Pubblica Amministrazione si risolva per qualsiasi motivo durante l'espletamento dei lavori, cesseranno dall'incarico, salvo loro conferma da parte dell'Amministrazione.

4. La Commissione 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.

5. Per le situazioni di incompatibilità, ordine dei lavori e modalità di assunzione delle decisioni della Commissione esaminatrice si rimanda al Regolamento delle procedure di accesso all'impiego.

Art. 6 -GRADUATORIA FINALE

1. La graduatoria, formulata dalla Commissione, secondo l'ordine decrescente dei punteggi totali acquisiti dai candidati è approvata con determinazione del Responsabile Area Amministrativa- Servizio Personale, è immediatamente esecutiva, ed è pubblicata all'Albo Pretorio dell'Ente e nell'apposita sezione del sito istituzionale di amministrazione trasparente.

2. A parità di punteggio conseguito dai candidati sarà data preferenza al più giovane di età anagrafica.

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

4. La graduatoria è utilizzabile nei limiti dei posti messi a selezione, e non può essere utilizzata per ulteriori e successive progressioni verticali tra le Aree. La predetta graduatoria può essere utilizzata, nel rispetto dell'ordine di classificazione dei candidati utilmente collocati, nel caso di formale rinuncia da parte del candidato vincitore all'inquadramento nell'area superiore.

5. Il dipendente collocatosi utilmente nei limiti dei posti messi a selezione e, comunque, nel rispetto delle previsioni del precedente comma 1, è inquadrato nell'Area professionale immediatamente superiore.

6. Salvo le prerogative previste dal CCNL in materia di retribuzione individuale di anzianità e ferie, il Servizio Risorse Umane predispose il contratto individuale di inquadramento nella nuova Area professionale.

6. Tutti i requisiti per la partecipazione alla selezione devono essere posseduti dal dipendente alla data di indizione dell'Avviso e mantenuti sino alla data di approvazione degli esiti della selezione comparativa.

Art. 7 – PROGRESSIONI VERTICALI ORDINARIE (Progressioni tra le aree “a regime” – Art. 52, comma 1bis, D. Lgs. 165/2001 s.m.i. (art. 15 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022).

1. Alla procedura per la progressione tra le aree può partecipare il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato del Comune di Mascali destinatario del CCNL del comparto Funzioni Locali appartenente all'area immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione, in possesso dei seguenti requisiti:

a) anzianità minima di trentasei mesi maturata con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato e/o indeterminato presso Pubbliche Amministrazioni individuate ai sensi dell'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 s.m.i. di cui 24 mesi maturati presso il Comune di Mascali;

b) valutazione positiva ($\geq 60/100$) conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

c) assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni antecedenti la data di indizione dell'Avviso (ivi compreso il rimprovero verbale); il predetto requisito deve essere mantenuto sino alla data di inquadramento del dipendente nell'Area superiore;

d) titolo di studio e requisiti professionali previsti per l'accesso all'impiego dal vigente Regolamento dei Profili professionali dell'Ente rispetto ai posti da ricoprire.

2. Tutti i requisiti devono essere posseduti, a pena di esclusione dalla procedura comparativa, alla data di scadenza del termine stabilito dall'Avviso per la presentazione delle domande di partecipazione.

Art. 8 – CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE PROCEDURE COMPARATIVE ex art. 15 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 e relativi punteggi.

1. I criteri di valutazione della procedura comparativa per la progressione tra le aree sono:

- la valutazione positiva della performance conseguita dal dipendente in un posto di categoria immediatamente inferiore a quello oggetto della selezione negli ultimi tre anni di servizio rinvenibile dalle schede di valutazione del candidato disponibili nell'Ente e riferite al 31 dicembre dell'anno precedente alla data di indizione dell'Avviso.

Sarà effettuata la media aritmetica semplice dei punteggi sulla scorta delle valutazioni attribuite al candidato nelle schede di valutazione per ogni anno del triennio di valutazione che precede l'anno di pubblicazione dell'Avviso per il quale risulti concluso e perfezionato il relativo processo valutativo.

In presenza di più valutazioni infra annuali è calcolata prima la media del punteggio su base annua e poi la media su base triennale. Qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità del triennio precedente l'anno di pubblicazione dell'avviso, si terrà conto delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico. Per i dipendenti che prestano o abbiano prestato nel triennio considerato la loro attività lavorativa presso altri Enti/Amministrazioni in posizione di comando/assegnazione temporanea verrà attribuito il valore delle valutazioni acquisite dall'Ente utilizzatore. (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 relazione ad una delle annualità).

Il punteggio minimo che dà luogo all'erogazione delle indennità collegata alle performance secondo il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP) è pari a punti 60/100.

- il possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria;

- il numero e la tipologia di incarichi rivestiti inerenti la famiglia professionale del posto

2. Ai fini della selezione comparativa ciascun candidato è valutato in 100esimi. Il punteggio viene attribuito sulla base dei superiori criteri di valutazione applicando i parametri declinati negli allegati "A"- "B"- "C".

Art. 9 - PROGRESSIONI VERTICALI TRA LE AREE "IN DEROGA" di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022.

1. In conformità a quanto disposto dall'art. 52, c. 1-bis, D.Lgs.n. 165/2001 e dall'art. 13, cc. 6-8, CCNL 16 novembre 2022, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate dai dipendenti effettivamente utilizzate dall'Amministrazione comunale, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale introdotto con il CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022, è prevista la facoltà di far ricorso a procedure comparative per la progressione tra le Aree riservate al personale di ruolo, anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza.

Tali procedure ed il numero di posti che con esse si intende ricoprire all'interno dell'Ente sono previsti nel Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (PIAO) nell'apposita sottosezione 3.3 (Piano Triennale del Fabbisogno di personale) e possono essere attuate, salvo ulteriori proroghe previste dalle disposizioni normative e contrattuali, fino alla data del 31 dicembre 2025..

2. Le progressioni di cui al precedente comma 1 sono effettuate tramite procedure valutative alle quali possono partecipare i dipendenti a tempo indeterminato dell'Ente ascritti a profili professionali dell'area immediatamente inferiore a quella del posto da ricoprire e ricompresi nella medesima famiglia professionale di inquadramento. E' possibile derogare al requisito dell'appartenenza alla stessa famiglia professionale esclusivamente per le progressioni verticali dall'Area degli operatori all'Area degli operatori esperti. Possono partecipare alla procedura i dipendenti che non siano stati sottoposti a provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni antecedenti la data di indizione dell'Avviso (ivi compreso il rimprovero verbale); tale requisito deve essere mantenuto sino alla data di approvazione degli esiti della selezione comparativa.

3. Per le progressioni tra le aree di cui al presente articolo è possibile utilizzare, secondo le previsioni del comma 6 dell'art. 13 del CCNL 16/11/2022, le risorse *determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge 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 CCNL del Comparto Funzioni Locali.*

Art. 9.1 – REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA PROCEDURA VALUTATIVA.

1. 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 Mascali e 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 un'anzianità di servizio nell'Area immediatamente inferiore a quella cui appartiene il posto oggetto della procedura di almeno tre anni (alla data di scadenza della domanda di partecipazione) con contratto di lavoro a tempo indeterminato. In tali annualità il candidato dovrà aver conseguito 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) Assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni antecedenti la data di indizione dell'Avviso (ivi compreso il rimprovero verbale); il predetto requisito deve essere mantenuto sino alla data di inquadramento del dipendente nell'Area superiore;

Alle procedure di cui al presente articolo sono ammessi i dipendenti in possesso dei requisiti di cui alla **tabella "C" allegata al CCNL del CFL siglato in data 16/11/2022, di seguito riportata:**

**Progressione tra Aree
da Area degli Operatori all'Area degli
Operatori esperti**

Requisiti

a) l'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 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 degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione

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

Art. 9.2 – PROCEDURA VALUTATIVA: CRITERI.

1. La procedura intende valutare per ciascun candidato:

- a) l'esperienza maturata nell'Area di inquadramento di provenienza, anche a tempo determinato;
- b) il titolo di studio posseduto;
- c) le competenze professionali possedute nel Servizio di destinazione, anche con riferimento alla formazione acquisita nell'ambito lavorativo.

2. A ciascuno di tali elementi di valutazione viene attribuito in base ai predetti criteri un peso percentuale non inferiore al 20% secondo le seguenti tabelle di valutazione:

A) ESPERIENZA MATURATA (MAX 25 punti).

Esperienza maturata nelle aree professionali immediatamente inferiori e superiori (anche a tempo determinato) <u>attinente al profilo professionale per il quale si concorre.</u>	Esperienza maturata nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto della procedura, prevista dalla tabella "C" quale requisito di accesso.	0
	Anzianità di servizio ulteriore in Area professionale rispetto a quella prevista dalla tabella "C" quale requisito di accesso (punti 1 per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi nella stessa o altra amministrazione del comparto o di altro comparto).	19
	Anzianità di servizio a tempo determinato nella categoria per la quale si concorre maturata in esperienze lavorative presso la stessa Amministrazione o altre Amministrazioni di Comparto. Punti 2 per ogni anno. Punti 1 per ogni frazione di anno superiore a mesi 6.	6
Punteggio massimo attribuibile		25
Sub Totale		25
<i>L'attribuzione del punteggio relativo all'anzianità di servizio è effettuato sulla base di quanto dichiarato dal dipendente, salvo poi raffronto con la documentazione in atti.</i>		

B) TITOLO DI STUDIO (MAX 20 punti).

Possesso di titoli di studio previsti per l'accesso dall'esterno. Tutti i titoli devono essere attinenti al profilo oggetto della procedura valutativa o comunque rientrare tra quelli richiesti dalla tabella "C" allegata al CCNL del CFL siglato in data 16/11/2022, l'attinenza sarà valutata dalla commissione, attribuendo i seguenti punteggi:

TITOLO DI STUDIO	PUNTEGGIO
A - Diploma di scuola secondaria di II grado	Punti max 2
B - Diploma di laurea triennale	Punti max 4
C - Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento	Punti max 6. <u>Assorbe il punteggio della Laurea triennale. Dà diritto ad un unico punteggio comprensivo della Laurea triennale.</u>
Master universitario di I livello	Punti 0,5 (per ciascun titolo) fino ad un massimo di 2
Master universitario di II livello	Punti 1 (per ciascun titolo) fino ad un massimo di 2
Dottorato di Ricerca	Punti 1,5 (per ciascun titolo) fino ad un massimo di 3
Diploma di specializzazione	Punti 1 (per ciascun titolo) fino ad un massimo di 1

C) COMPETENZE PROFESSIONALI (MAX 55 punti):

Percorsi formativi: Attività formative attinenti alle funzioni Istituzionali dell'Ente	Punti
---	--------------

Per ogni corso con attestazione del superamento di esame finale 1 punto.	MAX punti 3
Competenze acquisite nel contesto lavorativo alle dipendenze del Comune di Mascali o altra pubblica amministrazione, di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001	Punti
Competenze acquisite nel contesto lavorativo dell'area di provenienza attinenti alle attività riportate nel bando in relazione all'Ufficio di destinazione, a seguito dello svolgimento di incarichi, <u>purché formalmente assegnati</u> anche per il tramite di determina dirigenziale e/o delibera di Giunta: Punti 3 per ogni incarico assegnato formalmente, mediante ordine di servizio, determina dirigenziale o altro atto del superiore attinente ad attività istruttoria e/o procedimentale. Punti 5 per ogni incarico di specifica responsabilità ex art. 84 CCNL 16.11.2022 ed indennità di funzione ex art. 97 CCNL 16.11.2022 <u>purché formalmente assegnati</u>. Punti 2 per svolgimento temporaneo di mansioni superiori nel ruolo da ricoprire attestato da apposito provvedimento purché di durata superiore a 3 mesi nel corso dell'anno solare (il punteggio è attribuito proporzionalmente, in dodicesimi, in funzione dei mesi di svolgimento dell'incarico nell'anno solare).	Max punti 25
Abilitazioni Professionali	Punti
Abilitazioni professionali attinenti alle attività riportate nel bando in relazione all'Ufficio di destinazione.	1 punti per abilitazione, (max n. 2 abilitazioni) Max punti 2
Performance	Punti
Valutazione positiva della performance conseguita dal candidato negli ultimi tre anni di servizio. La valutazione è rinvenibile dalle schede di valutazione del candidato disponibili presso l'Ufficio personale e riferite al 31 dicembre dell'anno precedente alla data di indizione dell'Avviso. Sarà effettuata la media aritmetica semplice dei punteggi sulla base delle valutazioni attribuite al candidato nelle schede di valutazione per ogni anno del triennio di valutazione che precede l'anno di pubblicazione dell'Avviso per il quale risultati concluso e perfezionato il relativo processo valutativo. In presenza di più valutazioni infra annuali è calcolata prima la media del punteggio su base annua e poi la media su base triennale. Qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di	Max punti 10

assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità del triennio precedente l'anno di pubblicazione dell'Avviso, si terrà conto delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico. Per i dipendenti che prestano o abbiano prestato la loro attività lavorativa presso altri Enti/Amministrazioni in posizione di comando/assegnazione temporanea verrà attribuito il valore delle valutazioni acquisite dall'Ente utilizzatore.

Il punteggio minimo che dà luogo all'erogazione della indennità collegata alla performance secondo il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP) è pari a punti 60/100. I punteggi da attribuire al predetto calcolo seguono il metodo nella Tabella performance-punteggi che segue(le frazioni di unità uguali o inferiori a 0,5 delle medie di valutazione del triennio si arrotondano per difetto; le frazioni superiori a 0,5 si arrotondano per eccesso all'unità).

Tabella performance-punteggi
(Media valutazione triennio)

- Oltre 99 (punti 10)
- > 90-fino a 99 (punti 8)
- >80-fino a 90 (punti 6)
- >70-fino a 80 (punti 4)
- >60-fino a 70 (punti 2)
- - 60 (punti 1)

Colloquio /Prova di approfondimento tecnico-pratica.	Punti
Colloquio/Prova di approfondimento tecnico-pratica volta alla verifica delle competenze richieste dalla posizione di lavoro da coprire e delle competenze professionali o formative del candidato.	Fino a Max punti 15

Art. 10 – NORME FINALI

1. Il presente regolamento entra in vigore con l'approvazione mediante deliberazione della Giunta Municipale.
2. Dal momento di entrata in vigore delle presenti norme, ovvero dalla esecutività della deliberazione di approvazione, sono da intendersi abrogate tutte le disposizioni regolamentari interne incompatibili con la presente disciplina, in materia sia di progressioni verticali che di riserve in favore del personale interno nei concorsi pubblici banditi dall'Ente.

3. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste dal CCNL in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni tra le Aree.
4. Ai fini delle norme sulla trasparenza, il presente regolamento è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella Sezione Amministrazione Trasparente.
5. I criteri relativi alle progressioni verticali in deroga di cui al presente Regolamento sono stati oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali.

– Criteri di valutazione progressioni verticali –

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

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

CRITERIO:

(1) Valutazione PERFORMANCE

a) Max 35 punti →

Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio)

60% punteggio massimo ottenibile in ambito performance : **5 punti**

dal 61 al 70% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: **12 punti**

dal 71 al 80% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: **16 punti**

dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: **23 punti**

dal 91 al 95% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: **30 punti**

dal 96 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: **35 punti**

**2) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area
(Max 25 punti)**

- Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale): **10 punti**
- Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale): **15 punti**

3) Competenze professionali acquisite (Max 40 punti)

a) Max 25 punti →

Percorsi formativi: **2,5 punti** per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire.

b) Max 15 punti →

Incarichi, anche di mera esecuzione: **2 punti** per ciascun incarico svolto nell'area di provenienza.

– Criteri di valutazione progressioni verticali –

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

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

CRITERIO:

1) - Valutazione PERFORMANCE

a) Max 35 punti →

Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio).

60% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: **5 punti**

dal 61 al 70% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: **12 punti**

dal 71 al 80% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: **16 punti**

dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: **23 punti**

dal 91 al 95% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: **30 punti**

dal 96 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: **35 punti**

2)- Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area (Max 20 punti)

- Diploma di Laurea Triennale attinente al profilo professionale da ricoprire: **8 punti**

- Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale attinente al profilo professionale da ricoprire: **12 punti**

3-Competenze professionali acquisite (Max 45 punti)

a) Max 20 punti →

Percorsi formativi: partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire (non sono considerati i corsi necessari ed occorrenti all'iscrizione od al

mantenimento dell'iscrizione ad albi professionali e la formazione obbligatoria:

durata da 40 a 59 ore **1 punto**;
pari o superiore a 60 ore **2 punti**.

b) Max 25 punti →

Incarichi: 2 punti per ciascun incarico svolto nell'area di provenienza purché formalmente assegnato.

Incarichi di specifica responsabilità ex art. 84 CCNL 16.11.2022 ed indennità di funzione ex art. 97 CCNL 16.11.2022 , purché formalmente assegnati: 4 punti per ciascun incarico svolto;

Svolgimento temporaneo di mansioni superiori nel ruolo da coprire (attestato da apposito provvedimento);

2 punti per ciascun incarico svolto, purché di durata superiore a 3 mesi nel corso dell'anno solare (il punteggio è attribuito proporzionalmente, in dodicesimi, in funzione dei mesi di svolgimento dell'incarico nell'anno solare).

– Criteri di valutazione progressioni verticali –

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

a) Max 35 punti →

Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio).

Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio):

**1) Esperienza
maturata, anche a
tempo
determinato (Max
35 punti)**

60% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: **5 punti**
dal 61 al 70% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 12 punti
dal 71 al 80% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 16 punti
dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 23 punti
dal 91 al 95% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 30 punti
dal 96 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: **35 punti**

**2) Possesso titoli
professionali e di
studio ulteriori
rispetto
all'accesso all'Area
(Max 25 punti)**

Diploma di Laurea Triennale: 5 punti
Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale: 10 punti
Master Universitari: 5 punti cadauno

**3) Competenze
professionali
acquisite**

a) Max 15 punti →

Percorsi formativi: 1 punto per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire (non sono considerati i corsi

necessari ed occorrenti all'iscrizione od al mantenimento dell'iscrizione ad albi professionali e la formazione obbligatoria):
durata da 40 a 59 ore 1 punto;
pari o superiore a 60 ore **2 punti**.

b) Max 25 punti →

Incarichi di RUP: 1 punto per ciascun procedimento
Incarichi di specifiche responsabilità: 2 punti per ciascun incarico svolto, 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)

Incarico di PO/EQ/ Attribuzione mansioni superiori: 3 punti per ciascun incarico svolto, purché di durata superiore a 3 mesi nel corso dell'anno solare (il punteggio è attribuito proporzionalmente, in dodicesimi, in funzione dei mesi di svolgimento dell'incarico nell'anno solare).
