

REGOLAMENTO

PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE

(art. 52, c. 1-bis, D. Lgs. n. 165/2001 e art. 15 del CCNL del 16.11.2022)

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 161 DEL 26.11.2024

ART. 1 – Oggetto e finalità

ART. 2 – Rapporto con gli strumenti di programmazione e pianificazione operativa

ART. 3 – Requisiti di partecipazione

ART. 4 – Avviso di selezione

ART. 5 – Elementi di valutazione della procedura comparativa

ART. 6 – Punteggi

ART. 7 – Commissione

ART. 8 – Graduatoria finale

ART. 9 – Trattamento economico

ART. 10 – Rinvio

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE

Art. 1

Oggetto e finalità

1. Il presente regolamento disciplina l'applicazione nel Comune di Diano Marina delle progressioni tra le aree di cui all'art. 15 del CCNL 16.11.2022 e all'art. 52, c.1-bis, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, perseguendo la valorizzazione del personale comunale ed il riconoscimento del merito.
2. Le progressioni fra aree avvengono tramite procedura comparativa secondo quanto stabilito nei successivi articoli.
3. Il sistema di progressione verticale si concretizza in una verifica dell'acquisizione di competenze e capacità atte a svolgere le attività di un diverso profilo professionale corrispondente ad inquadramento giuridico in Area superiore, in cui mutino le responsabilità, le relazioni, la complessità e il contenuto delle prestazioni.

Art. 2

Rapporto con gli strumenti di programmazione e pianificazione operativa

1. Il Comune definisce il ricorso alla progressione tra le aree in correlazione agli strumenti di programmazione strategica, annuale e pluriennale, adottati ed a quelli di pianificazione operativa, con particolare riferimento al PIAO ed alla pianificazione delle attività formative.
In particolare:
 - la pianificazione triennale del fabbisogno del personale potrà contenere la previsione del ricorso alle procedure selettive di cui al presente regolamento. I posti riservati alle progressioni tra le aree non potranno superare la percentuale prevista per legge dei posti complessivi disponibili per eventuali assunzioni;
 - i percorsi formativi definiti dallo stesso Ente per accrescere le professionalità dei propri dipendenti terranno conto anche delle possibilità di accrescimento e sviluppo di carriera da attivarsi mediante progressioni tra le aree.

Art. 3

Requisiti di partecipazione

1. Possono partecipare alle procedure per le progressioni tra le aree esclusivamente i dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente al momento della scadenza del termine stabilito per la presentazione delle domande, appartenenti all'area immediatamente inferiore a quella correlata al profilo oggetto di selezione, con i seguenti prerequisiti:
 - a) anzianità minima di 36 mesi nell'area immediatamente inferiore;
 - b) assenza di provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio antecedente il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione;
 - c) possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno al posto oggetto di selezione. I titoli di studio verranno specificamente individuati dal singolo avviso di selezione per ciascun profilo oggetto di procedura comparativa.
 - d) valutazione media 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.
Solo ai fini del presente regolamento, si considera valutato positivamente il dipendente che raggiunge nella valutazione media del triennio un punteggio di almeno il 75%.

ART. 4
Avviso di selezione

1. Gli Avvisi di selezione, approvati con determinazione del Responsabile del Settore I Affari Generali – Ufficio Personale, sentito il Responsabile del Settore interessato, sulla base del PIAO del periodo di riferimento, sono pubblicati sul sito istituzionale dell’Ente e all’Albo Pretorio per la durata di 15 giorni consecutivi, nonché in “Amministrazione Trasparente” alla sezione “Bandi di concorso”. Ogni avviso viene, altresì, divulgato e portato a conoscenza dei dipendenti.
2. La pubblicazione dell’Avviso di selezione non comporta alcun diritto dei partecipanti al passaggio all’Area immediatamente superiore.
3. L’Amministrazione si riserva di revocare in qualsiasi momento ed a suo insindacabile giudizio, la selezione. Dell’avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.
4. Successivamente alla scadenza dell’Avviso originario e prima del provvedimento di ammissibilità delle domande è fatta salva la possibilità dell’Ente di adottare atto motivato di riapertura dei termini. Il provvedimento di riapertura deve essere pubblicato con le stesse modalità dell’Avviso precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.

ART. 5
Elementi di valutazione della procedura comparativa

1. La procedura selettiva comparativa è basata sui seguenti parametri:
 - a. valutazione positiva media conseguita dal dipendente secondo quanto disposto dagli artt. 3, c. 1, lett. d) e 6, c. 1, lett. a);
 - b. possesso di titoli o competenze professionali ovvero titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area dall’esterno, attinenti rispetto al posto e profilo da coprire;
 - c. numero e tipologia degli incarichi rivestiti, attinenti rispetto al posto e profilo da coprire;
 - d. colloquio.

ART. 6
Punteggi

1. Ai fini della selezione comparativa ciascun candidato è valutato in 100esimi. A tale fine i parametri indicati nel precedente articolo sono così declinati:

A) media delle valutazioni conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni di 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.
Il punteggio massimo attribuibile è pari a **20 punti**.

La valutazione media così calcolata determina l’attribuzione dei seguenti punteggi:

VALUTAZIONE MEDIA DEL TRIENNIO	PUNTI
oltre il 75% e sino al 83%	7
oltre l’83% e sino al 91%	14
oltre il 91% e sino al 100%	20

B) il possesso di titoli, competenze professionali e titoli di studio ulteriori, rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area dall’esterno, attinenti rispetto al posto e profilo da coprire.
Il punteggio massimo attribuibile è pari a **39 punti**, secondo i seguenti criteri:

- B.1) attività di formazione non obbligatorie, attinenti rispetto al posto e profilo da coprire, erogate direttamente dal Comune ovvero da agenzie formative, istituti di formazione pubblici o privati riconosciuti, concluse con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite (superamento prova finale), svolte nell'ultimo triennio: n. 0,50 punti per ciascuna idoneità, fino ad un massimo di **3,50 punti**;
- B.2) superamento nell'ultimo triennio di concorsi a tempo indeterminato, anche presso altri enti di cui all'art. 1, c. 2, del D. Lgs. n. 165/2001, per la stessa area oggetto della selezione o superiore: n. 1,50 punti per ciascuna idoneità, fino ad un massimo di **3,00 punti**;
- B.3) docenze e pubblicazioni, riconosciute da altre PA, agenzie formative, istituti di formazione pubblici o privati riconosciuti, e pubblicazioni attinenti rispetto al posto e profilo da coprire: punti n. 1,00 per ogni titolo posseduto, fino ad un massimo di **3,00 punti**;
- B.4) servizio prestato alle dipendenze dell'Ente eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione alla selezione, attinente rispetto al posto e profilo da coprire: n. 1,75 punti per ogni anno di servizio fino ad un massimo di **17,50 punti** prestato nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione. I periodi di sei mesi e superiori vengono arrotondati all'anno intero, quelli inferiori ai sei mesi non vengono computati.
- B.5) titoli di studio ulteriori, attinenti rispetto al posto e profilo da coprire fino ad un massimo di **6,00 punti**. Il titolo è valutabile qualora non sia condizione necessaria per l'accesso al posto.

AREA DEGLI OPERATORI / AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	
TITOLI DI STUDIO	PUNTEGGIO
Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale)	2,00
Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale	4,00
Diploma di Laurea Triennale / Specialistica / Vecchio ordinamento / Magistrale e ulteriori titoli	6,00

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI/AREA ISTRUTTORI	
TITOLI DI STUDIO	PUNTEGGIO
Diploma di Laurea Triennale	2,00
Diploma di Laurea Specialistica / Vecchio ordinamento / Magistrale (assorbono la laurea triennale)	4,00
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master di I e II livello / corso di specializzazione / dottorato di ricerca)	6,00

AREA DEGLI ISTRUTTORI/AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	
TITOLI DI STUDIO	PUNTEGGIO
Diploma di Laurea Specialistica / Vecchio ordinamento / Magistrale	2,00
Master universitario di I Livello e ulteriori corsi di durata annuale	4,00
Diploma post Laurea/Master universitario di II Livello e ulteriori corsi di durata biennale	6,00

- B.6) competenze professionali maturate attraverso attività lavorative in enti/organizzazioni/aziende pubblici o privati in cui il candidato ha assunto posizioni od incarichi attinenti al posto e profilo da coprire, di responsabilità e gestione autonoma di risorse finanziarie e di personale: n. 2,00 punti per ogni anno, fino ad un massimo di **6,00 punti**;

- C) il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti rispetto al posto e profilo da coprire, non valutati nelle tipologie precedenti: n. 1,5 punti per ogni incarico, fino ad un massimo di **6,00 punti**. La stessa attività non potrà essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio.
- D) colloquio: approfondimento delle esperienze professionali e formative desumibili dal curriculum allegato alla domanda di partecipazione con un punteggio massimo attribuibile fino a **35,00 punti**.

ART. 7 **Commissione**

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione esaminatrice (anche esterna), nominata con apposito atto del Responsabile del Settore I – Affari Generali – Ufficio Personale e composta dal Presidente e due Membri esperti nelle materie oggetto della selezione. Le funzioni di segretario verbalizzante sono svolte da un dipendente comunale in servizio presso l'Ufficio Personale, all'uopo nominato con apposito atto.
2. La Commissione è nominata dopo la scadenza stabilita dall'avviso per la presentazione delle domande.
3. La verifica dell'esistenza di eventuali cause di incompatibilità e/o conflitto di interessi è effettuata all'atto dell'insediamento della Commissione, fra i componenti stessi e va ripetuta fra i componenti della Commissione e i candidati, dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati.
4. Ai fini dell'applicazione del principio di pari opportunità, almeno un terzo dei componenti della Commissione esaminatrice, salva motivata impossibilità, è riservato a ciascuno dei due sessi (art. 57, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 165/2001).
5. La Commissione provvede all'ammissione dei candidati che abbiano presentato domanda di partecipazione alla procedura dopo la verifica dei requisiti, alla fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi, all'espletamento del colloquio ed alla formazione dei risultati della procedura in ordine di merito finale tra i candidati, in base al quale sono individuati coloro che conseguono la progressione tra le aree.

ART. 8 **Graduatoria finale**

1. La Commissione esaminatrice procederà alla valutazione dei titoli in base alla documentazione e al curriculum allegato alla domanda di partecipazione alla selezione valutativa indetta, nonché da quanto emerso a seguito di colloquio.
2. Esaurita la fase di valutazione dei soggetti ammessi alla procedura, la Commissione procede a verificare la veridicità e la correttezza dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione e provvede a formare la graduatoria finale secondo l'ordine di valutazione complessiva riportata da ciascun candidato.
3. A parità di punteggio, precede il dipendente che ha ottenuto un punteggio più alto nella valutazione della Performance individuale ed in caso di ulteriore parità precede il dipendente che ha maturato maggiore permanenza nell'area immediatamente precedente a quelle di nuova acquisizione.
4. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati in graduatoria.
5. La graduatoria e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione tra le aree sono approvate con determinazione del Responsabile del Settore I – Affari Generali – Ufficio Personale, utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.
6. Non è prevista la conservazione della graduatoria della procedura valutativa.
7. I vincitori sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dal CCNL del Comparto Funzioni Locali vigente.

ART. 9
Trattamento economico

1. Il passaggio all'area immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova area e avrà decorrenza dalla data di adozione della determinazione di approvazione della graduatoria. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva la differenza retributiva, assorbibile nelle successive progressioni economiche, a titolo di assegno personale.

ART. 10
Rinvio

1. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste dal C.C.N.L. in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni tra le aree.