

UNIONE DEI COMUNI MONTANI DEL CASENTINO

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE IN DEROGA

ai sensi dell'art. 52 co. 1 bis D.Lgs 165/2001

**introdotto dall'art. 3 del DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, con
legge 6 agosto 2021, n. 113**

Approvato con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 18 del 01/03/2024

Art. 1

Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle progressioni fra le aree, anche denominate “Progressioni Verticali”, nella forma di quelle c.d. in deroga di cui all’art. 52 co. 1 bis, penultimo periodo, del D.lgs. n. 165/2001 e in base alla disciplina contenuta nell’art. 13, co. 6,7 ed 8 del CCNL del 16/11/2022.
2. In applicazione dell’art. 52, co. 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 fra le aree può avere luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C) di Corrispondenza.
3. 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.
4. Con le progressioni verticali disciplinate dal presente Regolamento, l’Amministrazione intende valorizzare l’esperienza e la professionalità maturate nell’Ente nel rispetto dell’art. 13 CCNL del 16/11/2022.
5. Per l’attuazione del presente istituto gli oneri finanziari trovano copertura all’interno del tetto dello 0,55 % del monte salari 2018.
6. E’ facoltà dell’Ente attivare le progressioni verticali straordinarie di cui al presente regolamento, che devono essere previste nei piani triennali dei fabbisogni del personale e sono finalizzate a dare valore e sviluppo alle professionalità già esistenti nell’ambito dell’assetto dotazionale dell’Ente.
7. Il personale riclassificato nell’Area immediatamente superiore, a seguito delle procedure selettive di cui al presente regolamento, non è soggetto al periodo di prova in conformità a quanto disposto dal CCNL del Comparto Funzioni Locali vigente.
8. I Comuni facenti parte della gestione associata del personale attuano le procedure selettive di tipo comparativo per la progressione verticali straordinarie tra le aree ex art. 52, comma 1-bis D.Lgs. n. 165/2001, secondo le disposizioni del presente regolamento e per il tramite dell’Unione dei Comuni Montani del Casentino.
9. Prima dell’adozione del presente Regolamento è stata resa l’informazione preventiva ed effettuato il confronto ai sensi dell’art 4 e 5 del CCNL del 16/11/2022.

Art. 2

Requisiti di partecipazione

1. I requisiti di accesso alle singole procedure selettive, così come disciplinate dal presente regolamento, devono essere posseduti, a pena di esclusione dal processo selettivo stesso, alla data di scadenza del termine stabilito nel relativo avviso di selezione per la presentazione della domanda di ammissione.
2. Possono partecipare alle singole procedure selettive i dipendenti in servizio di ruolo nell’Ente per cui viene attuata la procedura, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, destinatari del CCNL del comparto Funzioni locali, appartenenti all’Area immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione, non devono avere

riportato provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio superiori al rimprovero verbale dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione e devono essere in possesso dei requisiti di partecipazione contenuti nella tabella C "di corrispondenza" allegata al CCNL del 16/11/2022, come di seguito riportato:

Progressione 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 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 e almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

Art.3

Bando di selezione

1. Il bando di selezione, predisposto dal Servizio competente in materia di personale, è pubblicato per la durata di almeno 15 (quindici) giorni nell'Albo Pretorio online, quale termine per la presentazione delle domande, e nel sito istituzionale dell'Ente.
2. L'eventuale atto di riapertura dei termini viene adottato dopo la scadenza del bando originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande e deve essere motivato.
3. Il provvedimento di riapertura dei termini va pubblicato con le stesse modalità del bando precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.
4. Il bando dovrà prevedere l'obbligatorietà della presentazione del curriculum vitae del candidato, nel quale dovrà essere presente un'apposita sezione in cui dovranno essere riportate, ai fini della loro valutazione, le competenze professionali acquisite nel contesto lavorativo. Il bando dovrà prevedere in modo specifico quale documentazione dovrà essere prodotta dai candidati con la domanda di partecipazione.

Art.4

Motivi di esclusione

Costituiscono motivi di esclusione:

- a) il mancato possesso dei requisiti previsti per l'accesso di cui all'art. 2;
- b) la presentazione della domanda in ritardo rispetto ai termini stabiliti dall'Avviso;
- c) l'omissione o l'incompletezza delle dichiarazioni relative alla generalità personali, tali da non consentire alcuna identificazione.

Art. 5

Elementi di valutazione della procedura transitoria

1. Ai fini della procedura per le progressioni verticali di cui al presente titolo costituiscono elementi di valutazione:
 - a) Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato o parziale;
 - b) Titolo di studio;
 - c) Competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate, le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

I criteri selettivi anzidetti, nella procedura transitoria di cui al presente Regolamento, sono quelli previsti dall'art. 13, co.7, del CCNL del 16/11/2022 e ciascuno di tali criteri dovrà avere un peso non inferiore al 20%.

Art. 6

Punteggi

1. Il bando di indizione delle progressioni verticali straordinarie dovrà prevedere, per l'accertamento dell'idoneità del candidato al passaggio dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore, l'attribuzione dei seguenti punteggi, fino ad un massimo di punti 100, come di seguito indicato:

- a) Esperienza maturata nell'area di provenienza (50%)
- b) Titolo di studio (20%)
- c) Competenze professionali maturate quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (esempio, competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali (30%)

2. Declinazione degli elementi di valutazione:

a) Esperienza maturata nell'area di provenienza.

Per esperienza maturata nell'area di provenienza si intende quella maturata nell'Area (categoria) precedente a quella oggetto di progressione verticale, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, presso altre amministrazioni di comparti diversi.

La valutazione di detto requisito è effettuata nel seguente modo:

- Per ogni anno di servizio nell'area (ex categoria) immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione saranno attribuiti:
 - 1. Punti 2 se prestato nelle amministrazioni appartenenti al medesimo comparto;
 - 2. punti 1 se prestato nelle amministrazioni appartenenti a diverso comparto;
 - 3. saranno valutati anche eventuali periodi di servizio effettuati nell'area di riferimento della progressione, svolti negli ultimi 10 anni, con punteggio pari a 4 per ogni anno di servizio indipendentemente dal comparto;
 - 4. le frazioni di anno sono ricondotte su base annuale (es. 5 mesi: 5/12) considerando il periodo continuativo superiore a 15 giorni come mese.
 - 5. I periodi di servizio effettuati a tempo parziale saranno valutati proporzionalmente, applicando ai punteggi di cui sopra la percentuale di part-time.

b) Titolo di studio.

Per titolo di studio si intendono quei titoli aggiuntivi che non siano stati considerati quali titoli previsti per l'ammissione alla progressione verticale.

Saranno valutati solo i titoli rilasciati da istituti di formazione legalmente riconosciuti.

La valutazione dei titoli è riferita ai titoli attinenti al posto oggetto della progressione verticale come da tabella sotto riportata. Ai titoli non attinenti al posto oggetto della selezione viene invece attribuito un punteggio pari alla percentuale del 40% applicata ai punteggi della tabella stessa, con arrotondamento all'unità superiore ove la parte decimale sia superiore a 50.

La valutazione è effettuata secondo la seguente tabella:

Titolo di studio	Punteggio	Note
Laurea vecchio ordinamento (DL), laurea Magistrale (LM), laurea specialistica (LS)	7	
Laurea triennale	6	
Dottorato	5	
Master	4	
Abilitazioni professionali	3	
Diplomi di scuola secondaria superiore e specializzazioni post diploma	5	I punti sono ricompresi all'interno del titolo più elevato eventualmente conseguito
Attestati di qualifica professionale (post terza media)	3	I punti sono ricompresi all'interno del titolo più elevato eventualmente conseguito
Valutazione titoli sopra indicati ove non attinenti, alla luce di quanto specificato al punto b), al posto oggetto della selezione ?	40%	Viene attribuita la percentuale del 40% applicata ai punteggi dei titoli sopra elencati, con arrotondamento all'unità superiore ove la parte decimale sia superiore a 50

3. Le valutazioni finali di ciascuno dei punti sopra elencati (a), (b) e (c) non deve superare il rispettivo punteggio massimo stabilito nel punto 1) del presente regolamento.

c) Competenze professionali maturate.

1. competenze acquisite nel contesto lavorativo, ad esempio attraverso percorsi formativi certificati e attinenti alle attività di competenza del dipendente. La certificazione deve risultare da attestato finale delle competenze acquisite mediante superamento di un test. (max 7 punti). La predetta valutazione avviene come di seguito riportato:

- corso di durata compresa tra 20 e 39 ore: 1 punto;
- corso di durata compresa tra 40 e 59 ore: 1,50 punti;
- corso di durata oltre 59 ore: 2 punti.

2. certificazioni linguistiche (max 4 punti):

- corso base: 2 punti;
- corso intermedio: 3 punti;
- corso avanzato: 4 punti

3. certificazioni informatiche (max 4 punti):

- corso base: 2 punti;
- corso intermedio: 3 punti;
- corso avanzato: 4 punti.

4. Colloquio motivazionale ed attitudinale (max 15 punti).

Detto colloquio è volto ad accertare le competenze acquisite e a comprendere le motivazioni e aspirazioni del candidato, la propensione alla collaborazione e crescita professionale e all'assunzione di maggiore responsabilità e autonomia lavorativa oltre a individuare le attitudini personali e le caratteristiche comportamentali utili al percorso di carriera del profilo da ricoprire.

Art.7

Commissione esaminatrice

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione composta da tre membri, di cui uno con funzioni di Presidente e individuato nel Responsabile del Settore presso il quale è prevista la progressione verticale.
2. I componenti della commissione, ed il segretario della stessa, sono nominati con determinazione del Responsabile dell'Ufficio risorse umane dell'Unione.
3. Di regola, la Commissione è nominata dopo la scadenza stabilita nell'avviso per la presentazione delle domande di ammissione e la conclusione della procedura di ammissione alla selezione dei candidati di cui al successivo articolo 8.
4. I componenti della commissione devono essere individuati tra dipendenti appartenenti alla stessa area o superiore rispetto a quella oggetto dalla procedura.
5. Il segretario della commissione può essere anche un dipendente appartenente all'area inferiore a quella oggetto della procedura ma, comunque, non inferiore all'Area degli Istruttori.
6. Nel caso fra i dipendenti dell'Ente non via siano professionalità adeguate a ricoprire il ruolo di componente o segretario della Commissione (anche a causa di eventuali incompatibilità e/o inconferibilità e/o per altre cause di cui a successivi commi 10 e seguenti), possono essere nominati componenti o segretario della Commissione dipendenti di altre pubbliche amministrazioni.
7. La Commissione valuta, secondo principi di buon andamento ed imparzialità, i titoli e le competenze posseduti dai dipendenti attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità tra quanto dichiarato e il profilo oggetto di selezione.
8. La Commissione esaminatrice, per ogni seduta tenuta, deve redigere apposito verbale debitamente datato, numerato e sottoscritto dal Presidente, dai componenti e dal segretario.
9. Al termine dei lavori, la Commissione esaminatrice deve trasmettere, al Responsabile dell'Ufficio risorse umane dell'Unione, tutta la documentazione inerente le attività espletate ai fini della procedura di selezione valutativa.

10. Non possono far parte delle Commissioni esaminatrici i componenti degli organi di direzione politica dell'Ente, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
11. 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.
12. La verifica dell'esistenza di eventuali cause di incompatibilità è effettuata all'atto dell'insediamento della Commissione, individuato nella prima seduta, dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati. I componenti della commissione sono tenuti a presentare una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ove si attesti di non trovarsi nelle condizioni indicate al comma 9 del presente articolo.
13. La conoscenza personale, dovuta a rapporti di lavoro nell'ambito dell'Ente non costituisce impedimento

Art. 8

Avviso della selezione per le progressioni verticali

1. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio, relativa alla procedura della selezione comparativa, non espressamente prevista nel presente regolamento, sarà contenuta in specifico avviso, approvato con determinazione del Responsabile dell'Ufficio del Personale dell'Unione.
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. In particolare, deve indicare:
 - l'area, il profilo professionale e il trattamento economico annuo lordo dei posti per i quali viene effettuata la selezione, nonché una sintetica descrizione delle principali funzioni connesse alla posizione di lavoro da ricoprire;
 - 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 e nel rispetto del Regolamento UE n. 679/2016;
 - 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;
 - le modalità di dichiarazione dei requisiti prescritti nell'avviso stesso e gli eventuali titoli di cui il candidato risulti in possesso e, se necessario, le eventuali modalità di produzione di documenti;
4. L'avviso di selezione deve essere pubblicato in forma integrale all'Albo Pretorio Informativo e sul sito

internet dell'Ente, in Amministrazione Trasparente nella sezione "Bandi di concorso", da un minimo di 15 giorni ad un massimo di 30 giorni.

5. Copia dell'avviso di selezione deve essere tenuta, presso il Servizio risorse umane dell'Unione, a disposizione di qualsiasi dipendente la richieda.
6. I termini per la presentazione delle domande decorrono dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio Informatico dell'Ente di cui al comma precedente. Qualora il termine scada in giorno festivo o non lavorativo per l'Ente, esso s'intende prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
7. All'avviso di selezione deve essere allegato il modello sul quale presentare domanda di partecipazione alla selezione.
8. Il Responsabile dell'Ufficio risorse umane dell'Unione può riservarsi, per motivate esigenze e con apposita determinazione, di modificare o di prorogare i termini o di revocare l'avviso di selezione.

Art. 9

Ammissione o esclusione dei candidati

1. La verifica del possesso dei requisiti e dell'osservanza delle condizioni prescritte dalla legge, dal Regolamento e dall'avviso, da parte dei candidati che hanno presentato domanda, avviene a cura del Servizio risorse umane dell'Unione mediante esame delle domande pervenute e della relativa documentazione.
2. Completata l'istruttoria, l'ufficio risorse umane dell'Unione predispone distinti elenchi dei candidati da ammettere e da escludere dalla selezione.

Art. 10

Graduatoria finale

1. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, sommando i punteggi riportati nella valutazione di cui al precedente art.6.
2. In caso di parità, costituirà titolo di preferenza il candidato che in riferimento al requisito dell'esperienza maturata ha acquisito il punteggio più elevato e, in caso di ulteriore parità per il candidato che nell'ulteriore requisito delle competenze professionali ha ottenuto il punteggio più elevato, e in caso di ulteriore parità per il candidato più anziano di età anagrafica.
3. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie.
4. La graduatoria finale di merito è approvata, con determinazione del Responsabile dell'Ufficio risorse umane dell'Unione, entro 30 giorni dall'acquisizione di tutta la documentazione da parte della Commissione esaminatrice di cui al precedente articolo 7.
5. Le graduatorie hanno valore solo per la procedura di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento.
6. Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nell'area

immediatamente superiore e attribuzione del tabellare iniziale, previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione. I vincitori sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dall'art. 25, co.2, C.C.N.L. del 16/11/2022. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione, risulti superiore al 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.

Art. 11

Revoca della selezione

1. L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale.
2. In ogni caso la revoca della selezione deve essere deliberata dalla Giunta, essendo una modifica del piano dei fabbisogni di personale.
3. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

Art. 12

Rinvio

1. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme in materia di procedure concorsuali contenute nel regolamento vigente dell'Amministrazione.

Art. 13

Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore ad avvenuta esecutività della deliberazione di Giunta che lo approva.