



**Unione dei Comuni
Media Valle del Serchio**

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE
PROGRESSIONI VERTICALI
DURANTE IL PERIODO TRANSITORIO
AI SENSI DELL'ART. 13 CCNL
FUNZIONI LOCALI 2019- 2021**

Approvato con deliberazione di Giunta dell'Unione n. ____ del _____

Art. 1 – Disposizioni generali

Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure per le progressioni verticali previste all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16.11.2022 che possono essere attivate esclusivamente fino al 31.12.2025 mediante procedura valutativa comparativa, finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della Legge n. 234 del 30.12.2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Le progressioni tra le aree tengono conto dell'esperienza acquisita e delle professionalità maturate nel corso degli anni di servizio dai dipendenti, anche in assenza del titolo di studio per l'accesso dall'esterno alla categoria e hanno luogo con procedure valutative comparative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nelle Tabelle seguenti.

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 del CCNL 2019/2021 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.

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.

L'Unione definisce il ricorso alla progressione verticale in correlazione agli strumenti di programmazione strategica, annuale e pluriennale, adottati ed a quelli di pianificazione operativa, con particolare riferimento al PIAO.

Art. 2 – Requisiti per la partecipazione

Possono partecipare alle procedure per la progressione verticale esclusivamente i dipendenti, in servizio presso l'Ente al momento della scadenza del termine stabilito per la presentazione delle domande, in possesso dei seguenti requisiti:

- a) Essere dipendenti dell'Unione dei Comuni Media Valle del Serchio a tempo indeterminato con inquadramento nel profilo immediatamente inferiore a quello correlato al profilo oggetto di selezione, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto Funzioni Locali. Tale requisito deve sussistere non solo al momento dell'istanza ma anche alla data di scadenza dell'avviso.

- b) Avere una valutazione positiva della performance in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura o nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora vi siano compresi periodi nei quali non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio;
- c) Assenza di provvedimenti disciplinari nei due anni lavorativi anteriori al termine di scadenza per la presentazione della domanda. Nel caso in cui mancasse una annualità, per motivi legati a L. 104/1992, terapie salva vita, maternità, infortunio sul lavoro e comunque per le assenze che non comportano decurtazione dello stipendio, l'eventuale assenza di una annualità sarà compensata considerando quella dell'anno precedente;
- d) A seconda delle categorie è richiesto il possesso dei requisiti di cui alla seguente tabella (tabella C allegata al CCNL 16.11.2022):

| Progressioni tra categorie | Requisiti |
|--|---|
| Da Area degli Operatori esperti (ex cat. B) all'Area degli Istruttori (ex cat. C) | <p>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 ed opportunamente valutabile;</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 categorie del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.</p> |
| Da Area degli Istruttori (ex cat. C) all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D) | <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 ed opportunamente valutabile;</p> <p>oppure</p> <p>b) Diploma di scuola media secondaria di secondo grado e almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categorie del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile</p> |
| | |

Tutti i requisiti per l'ammissione devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di partecipazione.

I dipendenti che alla data di indizione della procedura si trovino in posizione di comando/distacco presso altra amministrazione, o in posizione di aspettativa per l'assunzione di incarichi presso altre amministrazioni, possono presentare istanza di partecipazione alla procedura stessa.

Art. 3 – Avviso di selezione

Gli avvisi di selezione, predisposti dal servizio competente in materia di organizzazione e gestione del personale, sono pubblicati per la durata di almeno dieci giorni sul Sito Istituzionale e all'Albo Pretorio e ne viene data comunicazione a tutti i dipendenti, nonché alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. vigente.

È fatta salva la possibilità dell'Ente di adottare atto motivato di riapertura dei termini per la presentazione delle domande di partecipazione dopo la scadenza dell'avviso originario. Il provvedimento di riapertura dei termini deve essere pubblicato con le medesime modalità dell'avviso.

Restano ferme le domande già presentate, con possibilità di integrazione dei documenti richiesti.

L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale.

Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

L'avviso 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. L'avviso dovrà prevedere, altresì, in modo specifico, quale documentazione dovrà essere prodotta dai candidati con la domanda di partecipazione.

Art. 4 – Procedura valutativa comparativa

Per l'accertamento dell'idoneità dei candidati alla progressione al profilo superiore, l'avviso di indizione della procedura valutativa deve prevedere l'attribuzione di punteggi per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione, criteri, fino al raggiungimento **di un totale massimo possibile di punti 100:**

1. Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato (art. 13 comma 7 lett.a).

Servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, anche a tempo determinato, prestati nel profilo immediatamente inferiore a quello oggetto della selezione **fino ad un massimo di punti 20:**

| | |
|---|-----------------------------------|
| servizio prestato, anche a tempo determinato, con profilo immediatamente precedente | 1 punto per ogni anno di servizio |
| servizio prestato, anche a tempo determinato, con profilo immediatamente precedente, nella sola amministrazione che attiva la procedura | 1 punto per ogni anno di servizio |

Si considera anno di servizio il periodo di 12 mesi anche non continuativi; sono valutabili le frazioni di anno in ragione mensile, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni o frazioni superiori a 15 giorni.

2. Titoli di studio (art. 13 comma 7 lett.b) – max punti 20

per posti di categoria dell'area dei Funzionari e dell'Elevata professionalità

| | |
|--|---|
| Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento <i>(attinente al profilo oggetto di selezione)</i> | Punti 12 <i>(il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)</i> |
| Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento <i>(non attinente al profilo oggetto di selezione)</i> | Punti 10 <i>(il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)</i> |
| Diploma di Laurea Triennale <i>(attinente al profilo oggetto di selezione)</i> | Punti 8 |
| Diploma di Laurea Triennale <i>(non attinente al profilo oggetto di selezione)</i> | Punti 5 |
| Seconda laurea (magistrale o specialistica) | Punti 4 |
| Master Universitario di 1° livello (D.M.270/2004) | Punti 4 |
| Corso di perfezionamento universitario | Punti 4 |
| Abilitazione e/o qualificazione all'esercizio della professione attinente al profilo oggetto di selezione | Punti 4 |

per posti di "Istruttori"

| | |
|--|---|
| Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento <i>(attinente al profilo oggetto di selezione)</i> | Punti 12 <i>(il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)</i> |
| Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento <i>(non attinente al profilo oggetto di selezione)</i> | Punti 10 <i>(il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)</i> |
| Diploma di Laurea Triennale <i>(attinente al profilo oggetto di selezione)</i> | Punti 8 |
| Diploma di Laurea Triennale <i>(non attinente al profilo oggetto di selezione)</i> | Punti 5 |
| Abilitazione e/o qualificazione all'esercizio della professione attinente al profilo oggetto di selezione | Punti 4 |

3. Competenze professionali (art. 13 comma 7 lett.c)- max punti 20

| | |
|--|---|
| Responsabile del procedimento | Punti 0,5 per ogni incarico formalmente attribuito con atto del responsabile fino ad un massimo di punti 2 |
| Nomina DEC (Direttore esecuzione contratto) | Punti 0,2 per ogni nomina, negli ultimi cinque anni, fino ad un massimo di punti 1 |
| Conoscenze informatiche riconosciute con certificazione | Punti 0,5 per ogni certificazione rilasciata, negli ultimi cinque anni, fino ad un massimo di punti 1 |
| Corsi di formazione, per minimo ore 30, frequentati con attestato finale rilasciato a seguito superamento di esame (attinente al profilo oggetto di selezione) | Punti 0,2 per ogni corso negli ultimi cinque anni, fino ad un massimo di punti 1 |
| Colloquio tecnico pratico in relazione al profilo professionale oggetto di selezione | Massimo 15 punti |

4. Valutazione positiva della performance

Viene valutata la performance individuale quale media della valutazione conseguita dal candidato negli ultimi tre anni disponibili con un punteggio medio nel triennio **fino ad un massimo di punti 40**

| VALUTAZIONE MEDIA | PUNTEGGIO |
|--------------------------|------------------|
| 100-99,5 | 40 |
| 99,49/97,00 | 35 |
| 96,99/95 | 25 |
| 94,99/90,00 | 20 |
| 89,99/85,00 | 15 |
| Sotto 85 di media | 0 |

Art. 5 – Commissione

La commissione esaminatrice è composta dal Segretario, in qualità di Presidente, o in sua assenza dal Vice Segretario, dal Responsabile dell'Ufficio Personale e da un componente indicato dal Presidente, anche esterno all'Amministrazione. Le funzioni di segreteria vengono espletate da un dipendente, scelto di norma tra gli appartenenti al Servizio personale, inquadrato almeno nel Profilo professionale di Istruttore.

Le commissioni, compreso il segretario verbalizzante, sono nominate con provvedimento del Responsabile del Servizio personale.

La Commissione valuta, secondo i principi di buon andamento e 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.

Art. 6 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

La graduatoria finale è formata secondo l'ordine del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato, con l'osservanza, a parità di punti, del candidato con maggiore anzianità di servizio e, a parità di anzianità di servizio, il candidato più giovane di età anagrafica.

Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie.

Le graduatorie e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del Responsabile dell'Ufficio Personale e vengono utilizzate esclusivamente nei limiti dei posti messi a selezione.

Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nel Profilo immediatamente superiore (posizione economica 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 del C.C.N.L. del comparto Funzioni locali vigente. Altresì, i vincitori, nel rispetto della disciplina vigente, conservano le giornate di ferie maturate e non fruita e la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

Art. 7 – Trattamento economico

Il passaggio al Profilo immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per il nuovo Profilo e avrà decorrenza dalla data di adozione della determina dirigenziale 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, a titolo di assegno personale, la differenza retributiva assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno dell'area.

Art. 8 – Rinvio

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti e procedure contenute nel vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nonché alle disposizioni previste dal C.C.N.L. in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni verticali.

Il presente regolamento cessa la sua efficacia dal 1 gennaio 2026.