Tit. 01 Cl. 04 Fasc. 003
IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE

PROVINCIA DI CUNEO **COPIA**

COMUNE DI SALUZZO

VERBALE

di Deliberazione della Giunta Comunale

N. 108

OGGETTO: **Disciplina sull'ordinamento degli uffici e dei servizi – Integrazione - Progressioni di carriera tra le aree ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 13 commi 6 ,7 e 8 del CCNL 16.11.2022 – Periodo transitorio – Specificazione fabbisogno di personale rispetto ai contenuti dei documenti costituenti il PIAO – Aggiornamento**

L'anno DUEMILAVENTITRE il giorno VENTIQUATTRO del mese di MAGGIO alle ore 16:00 in una sala del Palazzo Civico, convocata nelle forme legali la Giunta Comunale, partecipano come di seguito indicato i componenti:

		Pre-sente	As-sente
CALDERONI MAURO	SINDACO	X	
DEMARIA P.I. FRANCO	VICESINDACO	X	
GULLINO DR.SSA ATTILIA	ASSESSORE COMUNALE	X	
ROSSO AVV. FIAMMETTA	ASSESSORE COMUNALE	X	
NEBERTI AVV. FRANCESCA	ASSESSORE COMUNALE	X	
MOMBERTO ANDREA	ASSESSORE COMUNALE	X	

Partecipa alla seduta il Signor DEMARCHI EROS, pro Sindaco del Municipio di Castellar, ai sensi dell'art. 42 dello Statuto

Partecipa per la redazione del verbale il Segretario Generale Signor FLESIA CAPORGNO DOTT. PAOLO

Riconosciuta legale l'adunanza, il Signor CALDERONI MAURO nella sua qualità di Sindaco assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

In conformità della proposta di deliberazione allegata all'originale;

Rilevato che, per il presente atto, l'istruttoria è stata svolta dal Segretario Comunale Flesia Caporgno dott. Paolo;

Richiamati:

- il vigente Regolamento sull'ordinamento dei Servizi e degli Uffici approvato con deliberazione G.C. n. 195 in data 28.12.2010 e ss.mm.ii;
- l'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal d. L. 80/2021, convertito in Legge 06.08.2021, n. 113, che dispone in materia di progressioni di carriera tra le aree di inquadramento (c.d. "verticali"), del personale del comparto pubblico, che al penultimo periodo così prevede: "*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.*"

Dato atto che il Ccnl del Comparto delle Funzione Locali, stipulato in data 16 novembre 2022, con l'articolo 16, commi 6, 7 e 8, nonché con il successivo articolo 15, ha integrato la disciplina di fonte legale, consentendo l'applicazione dell'istituto, in via straordinaria e temporanea, a decorrere dalla data di riclassificazione del personale (1° aprile 2023) ed entro il termine ultimo del 31.12.2025;

Considerato che la fattispecie introdotta dal contratto collettivo si aggiunge e si affianca, nell'arco temporale di cui sopra, all'ordinaria facoltà, concessa agli enti ai sensi del richiamato art. 52, comma 1-bis, del Tupi, di utilizzare lo strumento della progressione di carriera del personale dipendente quale modalità di copertura di posizioni previste nella programmazione dei fabbisogni di personale, secondo le esigenze e le volontà di ciascuna amministrazione;

Atteso che lo strumento potrebbe rivelarsi utile nel miglior perseguimento delle strategie dell'amministrazione nonché per la valorizzazione di eventuali professionalità interne, secondo lo spirito della fonte legale istitutiva, e che l'Amministrazione ha già manifestato tale intendimento attuando diverse progressioni verticali in costanza del piano dei

fabbisogni dal 2021, ritenendo proficua la valorizzazione di lavoratori che abbiano maturato significative esperienze e abbiano resa possibile o possano rendere possibile la realizzazione di significativo valore aggiunto all'ente;

Ritenuto opportuno, quindi, procedere ad una integrazione delle vigenti disposizioni comunali di organizzazione degli uffici e dei servizi, al fine di adeguarlo alla vigente normativa con particolare riguardo alle procedure per le progressioni verticali riservate ai dipendenti secondo la disciplina contrattuale collettiva summenzionata.

Richiamato l'art. 89 del TU 267/00 che recita:

"Gli enti locali disciplinano, con propri regolamenti, in conformità allo statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità.

2. La potestà regolamentare degli enti locali si esercita, tenendo conto di quanto demandato alla contrattazione collettiva nazionale, nelle seguenti materie:

(...) d) procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro;

3. I regolamenti di cui al comma 1, nella definizione delle procedure per le assunzioni, fanno riferimento ai principi fissati dall'articolo 36 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni.

4. In mancanza di disciplina regolamentare sull'ordinamento degli uffici e dei servizi o per la parte non disciplinata dalla stessa, si applica la procedura di reclutamento prevista dal decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487."

Rilevato che ai sensi dell'art. 48 del citato D.Lgs. n. 267/00, è di competenza della Giunta comunale l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal consiglio;

Atteso che la bozza di articolato oggetto della presente modifica regolamentare è stata sottoposta al confronto con le organizzazioni sindacali e con la RSU, come disposto dall'art. 5, comma 3, lett. o) del Ccnl 16.11.2022, e che delle posizioni e conclusioni emerse si è dato atto in apposito verbale in data 2 maggio 2023, a seguito di invio mediante nota prot. n. 12268 del 03.04.2023, nonché della trasmissione al Cug con nota prot. n. 19372 del 23.05.2023;

Dato atto che, come manifestato nel corso dell'incontro, la bozza è stata revisionata a seguito delle risultanze ivi emerse, e viene ora sottoposta ad approvazione;

Evidenziato che a valle del confronto anzidetto le amministrazioni mantengono autonomia decisionale in materia e possono procedere ad adottare l'atto secondo le proprie valutazioni.

Visti gli *Allegati* alla presente deliberazione, contenenti rispettivamente:

- l'articolato ad integrazione dell'ordinamento dei Servizi e degli Uffici;

- lo schema contenente i "*Criteri di Valutazione*" utili a definire il punteggio attribuito ai candidati delle procedure in esame,

e ritenuto che siano meritevoli di approvazione;

Richiamati:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii. recante: “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” ed in particolare l'art. 35;
- i CCNL del Comparto Funzioni Locali in vigore, e quello del 16 novembre 2022 in particolare;

Richiamata la deliberazione di Giunta n. 32 in data 8 febbraio 2023 con la quale si è provveduto all’approvazione del PIAO – piano integrato di attività e organizzazione, di cui costituisce altresì parte integrante il contenuto della deliberazione di Giunta n. 222 in data 21 dicembre 2022, recante integrazione all’aggiornamento del fabbisogno di personale 2022-2024 nonché l’aggiornamento del fabbisogno del personale 2023-2025, contenente la previsione di alcune ulteriori progressioni verticali ovvero la conferma o eventuali modifiche, rispetto al piano già in atto;

Dato atto che sulla base delle esigenze in essere, nonché delle circostanze normative e interpretative sopravvenute, con la presente si esplicitano altresì alcune specificazioni e integrazioni rispetto a tale piano, e in particolare:

- il piano in essere tiene conto di accesso dall’esterno per numero equivalente, per ciascuna categoria, di assunzioni, rispetto al numero di progressioni previste, con copertura delle progressioni, perciò, con le ordinarie facoltà assunzionali; a seguito di quanto emerso in occasione di confronto sindacale, la possibilità offerta dal CCNL nazionale (finanziamento di progressioni con lo 0,55% del monte salari 2018) che, secondo recente pareri Aran (CFL209 del 28.03.2023 e quanto ivi richiamato), non richiederebbe il corrispondente accesso dall’esterno, in quanto possibilità assunzionale aggiuntiva a tutti gli effetti, potrebbe essere utilizzata entro il periodo transitorio predetto, per eventuali ulteriori progressioni (ovvero per progressioni già previste, ma per le quali non si realizzi il corrispondente accesso dall’esterno, ovvero ancora per progressioni già previste, a fronte di facoltà assunzionali proprie che regrediscano); nel frattempo, si osserverà l’evoluzione interpretativa giurisprudenziale (al momento già avviata – vedasi – senza rilievi circa il parere Aran, che ivi viene richiamato– Corte Conti Sicilia, n. 133/2023) in ordine all’accesso dall’esterno;
- a specificazione di quanto contenuto nell’allegato alla deliberazione n. 222/2022, con riferimento alle progressioni di cui alla deliberazione n. 196/2021 non confermate, si

specifica che il reinquadramento in forma automatica ivi menzionato è il c.d. accorpamento delle posizioni base B1 e base B3, nella nuova categoria "operatori esperti", che però non ha mutato le configurazioni economiche esistenti; dal 01.04.2023 non esistono perciò più profili differenziati B1/B3; nel periodo intermedio, non sono emerse, né indicate in sede di aggiornamento al PIAO, circostanze, correlate al particolare interesse pubblico di adeguamento di ulteriori posizioni in via transitoria, per progressioni i cui profili non fossero già stati disciplinati e oggetto di bando;

- per alcuni profili oggetto di procedura di progressione verticale, la deliberazione n. 222/2022 ne disciplinava già il contenuto, per cui la revisione generale dei profili, richiesta quale parte integrante del PIAO, opererà in via ricognitoria, per queste posizioni, salve modifiche che dovessero ivi introdursi;

Dato atto altresì dell'intervenuta approvazione del consuntivo con deliberazione consiliare n. 14 in data 27 aprile 2023 e dell'invio in piattaforma BDAP come da comunicazione del servizio finanziario con mail del 9 maggio 2023, nonché dei prospetti aggiornati di conteggio dei limiti assunzionali ex DM 17.03.2020 e art. 1 comma 557 legge 296/2006 di cui a mail del Dirigente finanziario in data 5 maggio 2023 e Responsabile PO del servizio personale in data 22 maggio 2023, al momento da ritenersi compatibili con il previsto piano di progressioni, salvo modifiche e aggiornamenti in corso d'esercizio, tenuto conto che i limiti del DM citato risultano per loro natura estremamente fluttuanti e correlati a circostanze esterne;

Dato atto che l'articolato oggetto di approvazione è disposizione speciale rispetto alla disciplina approvata con deliberazione di Giunta n. 211 del 22.12.2021, che in ogni caso potrà essere adeguata rispetto alle nuove previsioni contrattuali (articolo 15) per il periodo successivo a quello transitorio;

Visto l'art. 48 del D.Lgs 18.08.2000, n. 267;

Dato atto, relativamente alla proposta di deliberazione in argomento, dei pareri, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. medesimo citato, seguenti ed agli atti:

- parere favorevole del Segretario Comunale in ordine alla regolarità tecnica in data 24.05.2023;
- parere favorevole del Dirigente Finanziario in ordine alla regolarità contabile in data 24.05.2023;

All'unanimità dei voti, palesemente espressi

D E L I B E R A

Per le motivazioni riportate in premessa, che qui si intendono tutte integralmente riportate,

1. Di integrare il vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi approvando gli *Allegati A) e A1)* alla presente deliberazione, contenenti rispettivamente:
   - La estensione testuale della disciplina delle "*Progressioni verticali straordinarie riservate al personale dipendente dell'Ente ex art. 13 del Ccnl 16/1/2022*"
   - Lo schema contenente i "*Criteri di Valutazione*" utili a definire il punteggio attribuito ai candidati delle procedure in esame;
2. Di dare atto in via ricognitoria e in attuazione di quanto previsto dalla deliberazione di Giunta n. 222/2022, a sua volta costituente parte integrante del PIAO – piano integrato di attività e organizzazione, e di quanto in premessa indicato, come segue:
   - attuazione delle progressioni già definite per ambiti e profili, e precisamente: ex categoria D – Governo del territorio (già prevista in delibera n. 196/2021), ex categoria D – Governo del territorio; ex categoria D – Ced; ex categoria D – Polizia locale; progressioni che integrano perciò quelle già attuate negli ambiti: Servizi alla persona (due progressioni), Servizi finanziari (una progressione), Servizi demografici (una progressione), Servizi Sviluppo compatibile del territorio (una progressione), Servizi Governo del territorio – squadre esterne esterne (2 progressioni), il tutto previa verifica della condizione di già avvenuto – nel momento della pubblicazione dei bandi – di equivalente numero di assunzioni dall'esterno di corrispondente categoria (fatta salva l'applicazione, per la prima progressione attuata, delle allora operative disposizioni di cui all'art. 22 comma 15 del D.Lgs. n. 75/2017);
   - attuazione previo specifico atto di definizione ambiti operativi e profili, delle progressioni ulteriormente previste nella deliberazione n. 222/2022, per come specificato con il presente provvedimento, e previo atto di indirizzo specifico, subordinatamente al verificarsi della condizione di corrispondenti assunzioni dall'esterno;
   - permanere delle ulteriori condizioni di fattibilità indicate nella deliberazione n. 222/2022 e nel presente atto e nel PIAO (in particolare: rispetto dei limiti assunzionali ex DM 17.3.2020 e art. 1 comma 557 e 557 quater legge 296/2006); non attuazione o attuazione parziale delle progressioni in caso di necessità di

budget assunzionale per l’attuazione delle assunzioni dall’esterno; ulteriori limitazioni finanziarie; altre circostanze di pubblico interesse ivi richiamate o che sopravvengano;

- utilizzo parziale o totale del budget assunzionale specifico contrattualmente previsto (0,55% monte salari 2018) per ulteriori progressioni verticali da definire, ovvero in sostituzione di budget assunzionali ordinari;

3. Di richiamare integralmente la premessa, quale parte integrante e sostanziale, disponendo in conformità, per quanto concerne quanto indicato;
4. Di provvedere alla pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale dell'Ente.

Quindi,

LA GIUNTA COMUNALE

Stante l'urgenza di dare immediata esecuzione al provvedimento;
All'unanimità dei voti, palesemente espressi;

D E L I B E R A

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, al fine di disporre delle norme efficaci quanto prima ai fini della attuazione.

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale.

IL PRESIDENTE	IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Calderoni Mauro	F.to Flesia Caporgno dott. Paolo

Relazione di Pubblicazione

Una copia in formato elettronico del presente verbale è stata pubblicata all'Albo Pretorio Informatico, sul sito internet comunale ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. 267/2000 e dell'art. 32 della Legge n. 69/2009 e ss.mm.ii. e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi e cioè

dal 31.05.2023 al 15.06.2023

Ripubblicata dal 16.06.2023 al 01.07.2023

Comunicato tramite e-mail ai Capi Gruppo il 31.05.2023 prot. n. 20638

Estremi di esecutività

Dichiarata immediatamente eseguibile il 24.05.2023 ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267 nel combinato disposto con l'art. 32 della Legge n. 69/2009 e ss.mm.ii..

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.

Saluzzo, lì L'Istruttore Ufficio Segreteria

_____

CRITERI PROGRESSIONI FRA LE AREE – FASE TRANSITORIA

Art 13 CCNL FUNZIONI LOCALI 16/11/2022

Art. 1 – Disposizioni generali

I presenti criteri disciplinano le modalità di svolgimento delle procedure valutative per le progressioni fra le Aree con procedura transitoria, riservate al personale dipendente dell'ente, d'ora in avanti denominate "progressioni verticali", ai sensi dell'art. 13, comma 6 del CCNL del 16/11/2023 del Comparto Funzioni Locali, che dispone che "*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*".

La disciplina di cui al presente articolo si aggiunge, esclusivamente per il periodo contrattualmente fissato e precisato dal contratto nazionale, a quella ordinariamente prevista ex art. 52 comma 1-bis, del d. lgs. N. 165/2001. L'Ente, nel rispetto dei presupposti normativi e contrattuali vigenti, determina se ricorrere all'una e/o all'altra delle due procedure disponibili. L'effettuazione di ciascuna progressione di carriera avviene nel limite del 50% dei posti, con riferimento alla medesima categoria, di cui si prevede la copertura entro la programmazione stessa (fatte salve le eccezioni come da disposizioni e interpretazioni normative).

La disciplina straordinaria e temporanea di cui al presente articolo, in particolare, trova applicazione a decorrere dalla data di riclassificazione del personale nelle Aree di inquadramento di cui agli articoli 12 e 13 del Ccnl 16/11/2022, e si esaurisce nei termini temporali fissati all'articolo 13, comma 6, ovvero entro il 31/12/2025.
Le progressioni fra le aree consentono il passaggio dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore dei dipendenti di ruolo dell'Amministrazione, in un'ottica di sviluppo professionale, dovuto all'acquisizione di competenze ed esperienza, secondo criteri selettivi e meritocratici. L'accesso alla progressione verticale comporta per il dipendente l'assegnazione alle mansioni del profilo professionale oggetto di selezione nel rispetto dell'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i..

Art. 2 – Caratteristiche della procedura transitoria di progressione fra le aree

La procedura transitoria di progressione fra le aree, potrà aver luogo fino al 31/12/2025 anche in deroga al titolo di studio cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti previsti nella tabella C del CCNL vigente.

Il contratto nazionale prevede, 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 all'art 13, comma 6 del CCNL vigente, 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;

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.

Art. 3 – Requisiti per la partecipazione

Le procedure per la progressione verticale in fase transitoria sono interamente riservate al personale interno entro i termini, le condizioni e le modalità stabiliti dalla legge, nonché entro i vincoli, all'uopo fissati, da quest'ultima, nonché dal contratto nazionale di lavoro. Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale in servizio attivo nell'ente alla data di avvio della procedura nonché alla data di sua conclusione, a tempo indeterminato, destinatario dei CC.CC.NN.L. del comparto Funzioni Enti Locali, escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o di prestazione di opera di diversa natura e comunque costituito a titolo precario o occasionale o con qualsiasi altra modalità. I dipendenti che alla data di indizione della procedura si trovano in posizione di comando/distacco presso altra amministrazione, hanno titolo per presentare istanza di partecipazione alla procedura stessa. In caso di conseguimento alla posizione giuridica superiore, il dipendente cessa dal comando/distacco. I dipendenti provenienti da altra amministrazione mediante mobilità, e in possesso dei requisiti previsti, possono presentare istanza di partecipazione; eventuali esperienza e competenze professionali maturate dai dipendenti in periodi prestati presso terze amministrazioni vengono valutati dalla Commissione secondo le specifiche previste per le competenze e l'esperienza acquisite direttamente presso l'ente. I partecipanti devono possedere, entro i termini di scadenza della data stabilita per la presentazione delle domande i seguenti requisiti:

(Requisiti minimi per l'accesso alla Procedura: Tab C Ccnl 19/21)

Progressione tra categorie	**Requisiti**
da Area Operatori (cat. A) all'Area Operatori esperti (cat. B)	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 Operatori esperti (cat. B) all'Area Istruttori (cat. C)	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 Istruttori (cat. C) all'Area Funzionari e dell'E.Q. (cat. D)	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.

e inoltre:

- essere inquadrati nella categoria/area immediatamente inferiore a quella oggetto della progressione di carriera, secondo la declinazione contrattuale collettiva del comparto delle funzioni locali stipulato in data 16.11.2022;
- in caso di profili professionali in cui ciò sia necessario (quali profili tecnici, contabili e similari), possedere il titolo di studio necessario – eventualmente derogatorio nei casi previsti - per

l'inquadramento nel profilo professionale da coprire, così come previsto dal catalogo dei profili professionali dell'ente/regolamento per le assunzioni/bando di progressione;

- possedere ed effettivamente svolgerne le attività, i profili ammessi alla selezione in quanto pertinenti con la fattispecie oggetto di progressione, secondo le specifiche indicate nell'avviso di selezione;
- possedere i requisiti generali previsti per l'accesso al pubblico impiego, nonché i requisiti psico fisici per l'esercizio delle attività del profilo posto a selezione;

Art. 4 – Avviso di selezione

Gli avvisi di selezione, predisposti dal Servizio Risorse Umane, sono pubblicati per la durata di almeno quindici giorni calendariali sul sito istituzionale dell'Ente, all'albo pretorio on line e sul sito Amministrazione Trasparente – sezione Bandi di Concorso. La pubblicazione dell'avviso all'albo pretorio online e sul sito istituzionale dell'Ente assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura. L'ufficio Risorse Umane può adottare ogni utile iniziativa per dare comunicazione della procedura ai dipendenti secondo il metodo convenzionalmente utilizzato e in uso presso l'Ente. 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.

Art. 5 – Elementi di valutazione

Costituiscono elementi di valutazione della procedura comparativa di progressione verticale:

a) esperienza maturata nell'area (cioè categoria) di provenienza, anche a tempo determinato;
b) titolo di studio, oltre che eventuali ulteriori titoli ulteriormente superiori;
c) competenze professionali acquisite durante il servizio, gli incarichi rilevanti ricoperti, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi (anche esterni e anche non nell'ambito pubblico), le abilitazioni professionali, ecc.

Art. 6 – Punteggi

Per l'accertamento dell'idoneità dei candidati alla progressione alla categoria superiore, l'avviso di indizione della procedura comparativa deve prevedere l'attribuzione di punteggi secondo la griglia allegata, nella quale sono indicate le ulteriori specifiche descrittive e criteri di massima valutativi.

Art. 7 – Pesatura dei punteggi

Il bando dovrà prevedere, per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla categoria superiore, l'attribuzione dei seguenti pesi percentuali ai punteggi ottenuti:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato: peso 25%
b) titolo di studio: peso 20%
c) Competenze professionali: peso 55%

Art. 8 – Commissione esaminatrice

La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente formazione della graduatoria di merito, è effettuata da un'apposita Commissione esaminatrice nominata con atto del Dirigente del Servizio Risorse Umane così costituita: - Dirigente del servizio risorse umane Presidente di diritto, ovvero un Dirigente o equiparato della stessa Amministrazione o di altro Ente, con funzioni di Presidente; - due componenti dipendenti della stessa Amministrazione o di altro Ente di provata competenza nelle materie proprie dei profili professionali oggetto di selezione, inquadrati in categoria almeno pari a quella oggetto della procedura, di cui uno assolve anche alle funzioni di segretario verbalizzante, ove non sia individuato altro impiegato per le funzioni di verbalizzante. La commissione giudicatrice può, prima della fase valutativa, dettagliare i criteri di valutazione contenuti nel bando.

Art. 9 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

Il Servizio Risorse Umane provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti, onde verificare il possesso dei requisiti richiesti per accedere alla procedura di selezione e dispone con provvedimento l'ammissione o l'esclusione dei dipendenti che hanno presentato la propria candidatura. Le domande ammesse vengono trasmesse alla Commissione esaminatrice all'atto dell'insediamento per la valutazione delle candidature ed attribuzione dei punteggi come previsto per le singole procedure. La Commissione provvede a formare la graduatoria di merito, secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato, e trasmette quindi tutti i verbali relativi alle operazioni selettive al responsabile del procedimento nonché al dirigente o responsabile del servizio personale che approva gli esiti delle operazioni e la graduatoria finale di merito. Sono dichiarati vincitori i candidati utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti complessivamente disponibili fissati nell'avviso. A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore punteggio per esperienza e, a parità ulteriore, il candidato più anziano di età anagrafica.
Considerato che il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, prevede l'adozione da parte delle amministrazioni di misure che attribuiscano vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, sulla base di specifiche linee guida adottate dal Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Dipartimento delle pari opportunità (adottate il 6 ottobre 2022), e richiamato l'art. 48 del d. lgs. N. 198/2006 s.m.i., si dà atto che in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione.
Le graduatorie saranno utilizzate nella misura e nei limiti di progressione verticale previste nel Piano del Fabbisogno di Personale dell'anno di riferimento. La graduatoria non consente successivi ed ulteriori utilizzi mediante scorrimento dei dipendenti eventualmente classificatisi nelle posizioni di merito successive, 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 dichiarato vincitore, o di cessazione del dipendente sopravvenuta purché l'evento ricade nel medesimo anno finanziario in cui è intervenuta l'approvazione della deliberazione del piano occupazione. L'effettuazione delle progressioni mediante accesso alla categoria superiore, comporta la cessazione per dimissioni dalla posizione lavorativa precedentemente rivestita dal lavoratore e la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, a tempo indeterminato, nella categoria superiore, applicando le disposizioni inerenti le assunzioni ordinarie del personale e le regole contrattuali collettive pertinenti. I soggetti destinatari della procedura di progressione verticale sono esonerati, con accordo espresso dei medesimi, dallo

svolgimento del periodo di prova, in conformità a quanto previsto dal C.C.N.L. 16/11/2022 Funzioni Locali. Nel rispetto della disciplina vigente conservano le giornate di ferie maturate e non fruite. Conservano, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) che, conseguentemente non confluisce nel fondo risorse decentrate.

Art. 10 – Trattamento economico

Il passaggio alla categoria immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria e avrà decorrenza dalla data indicata nella 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 la differenza retributiva, assorbibile nelle successive progressioni economiche, a titolo di assegno personale.

Art. 11– Continuità degli istituti contrattuali maturati e non goduti

Al dipendente assunto nella nuova categoria verrà riconosciuta la trasposizione, nonché il godimento, di tutti gli istituti contrattuali che hanno avuto maturazione prima della progressione di carriera e non siano stati fruiti.

Art. 12 – Revoca, annullamento, contenziosi.

L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti. In ogni caso la revoca della selezione deve essere preceduta da deliberazione dalla Giunta Comunale, essendo una modifica del piano di fabbisogno del personale. E' inoltre possibile l'annullamento in sede di autotutela a cura del Dirigente, degli atti della procedura, in relazione a vicende giudiziali o extragiudiziali. In tali casi, così come nei casi di revoca, annullamento sia giurisdizionale sia in autotutela, il lavoratore null'altro potrà pretendere se non gli emolumenti stipendiali corrispondenti all'effettivo periodo di servizio eventualmente già svolto nella categoria di progressione.
Poiché trattasi di procedura di accesso all'impiego non sono previste procedure conciliative.

Art. 13 – Applicazione

I presenti criteri entrano in vigore con l'approvazione della Delibera di Giunta. Essi potranno essere aggiornati e revisionati a seguito di modifiche legislative o contrattuali medio tempore approvate.

Art. 14 – Rinvio

Per quanto non qui disciplinato, 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 verticali, oltre che alle interpretazioni correnti degli organi e soggetti competenti.

CCNL 16 NOVEMBRE 2022 - ARTICOLO 13 - PROGRESSIONI FRA AREE - FASE TRANSITORIA

ESPERIENZA MATURATA IN AREA PROVENIENZA (EX CATEGORIA: B, C, ECC), ANCHE A TEMPO DETERMINATO: totale max 25 punti

			numero	punteggio
ANNI DI SERVIZIO NELL'AREA DI PROVENIENZA ANCHE A TEMPO DETERMINATO E ANCHE PRESSO ALTRI ENTI PUBBBLICI			anni	
(SOLO SERVIZIO ULTERIORE RISPETTO AL MINIMO PREVISTO DA TABELLA C DEL CCNL 16.11.22)		max punti 25		
esperienza minima richiesta da tabella C allegata al CCNL 16-11-2022 quale requisito: zero punti				
esperienza ulteriore:				
se ambito lavorativo attinente	2 punti/anno		0	0
se altro ambito lavorativo	1 punto/anno		0	0
		subtotale		0

TITOLO DI STUDIO

max 20 punti	
titolo derogatorio a quello richiesto per accesso dall'esterno, necessario quale requisito di partecipazione: 16 punti	0
titolo minimo richiesto per l'accesso dall'estern: 18 punti (es.: per passaggio ad area funzionari: laurea triennale)	0
titolo superiore a quello minimo richiesto per l'accesso dall'esterno: 20 punti (es. per passaggio ad area funzionari: laurea specialistica o magistrale - il punteggio s'intende assorbente quello attribuito alla laurea di primo livello-)	0
Nel caso di valutazione della laurea, non si attribuisce punteggio al diploma	
subtotale	0

COMPETENZE PROFESSIONALI: VENGONO VALUTATE LE COMPETENZE PROFESSIONALI ACQUISITE NEGLI ANNI DI SERVIZIO PRESTATO NELL'AREA DI PROVENIENZA, RELATIVE AL CONTESTO DI APPARTENENZA DEL PROFILO DI INQUADRAMENTO, OVVERO COMPETENZE ULTERIORI ACQUISITE NEI CONTESTI LAVORATIVI: max 55 PUNTI (da intendersi sommatoria massima dei punti sottostanti)
ripartito tra:
a) incarichi o posizionecon carattere rilevante o speciale: es. rup, responsabile di imposta, informatico, direzione lavori, coordinatore sicurezza, incarichi di specifica responsabilità): max 20 punti
e comunque entro i subpunteggi di seguito indicati:

(l'attribuzione del punteggio è effettuata
con riferimento all'attinenza al profilo come da specifiche di bando)
(per area di provenienza si intende la categoria di provenienza, anche presso altri enti)

			numero		punteggio
responsabile procedimento/direttore esecuzione lavori pubblici:		(per ogni incarico)			
importi a base di gara fino a 500.000 euro	punti 1		0	1	0
importi a base di gara oltre 500.000 euro	punti 2		0	2	0
responsabile procedimento/direttore esecuzione servizi e forniture:		(per ogni incarico)			
importi a base di gara fino a 250.000 euro	punti 0,5		0	0,5	0
importi a base di gara oltre 250.000 euro	punti 1		0	1	0
responsabile di imposta	punti 3		0	3	0
coordinatore sicurezza LLPP:	punti 1 (per ogni incarico)		0	1	0
specifica responsabilità:	punti 2		0	2	0
esperienza maturata dal dipendente qualificabile come accrescimento generale nelle materie negli ambiti e nelle procedure di un certo settore - vedasi scheda specifica max punti 15					0
		subtotale			0

b) competenze acquisite attraverso percorsi formativi, che prevedono la partecipazione attiva attinenti il profilo di appartenenza, svolti anche al di fuori dei piani di formazione attivati dall'ente, conoscenze tecniche e specialistiche: max punti 35
ripartiti tra:
b1) competenze acquisite nei contesti lavorativi: max punti 25
(contesti lavorativi esterni, es. incarichi presso terzi, attività autonome, ecc., con valutazione in relazione all'attinenza)
subpunteggi:

attività di lavoro autonomo: punti 3 per ogni anno di attività fino a un massimo di punti 16 extra ente pubblico		0	3	0
attività di lavoro dipendente o assimilato extra ente pubblico: punti 3 per ogni anno di attività con un massimo di punti 16		0	3	0

b2) competenze informatiche o linguistiche:

competenze informatiche certificate: fino a punti 2,5			0
competenze linguistiche certificate: fino a punti 2,5			0
b3) abilitazione professionale per ambito di attinenza: fino a 5 punti	specificare abilitazioni		0
	subtotale		0

(l'attribuzione dei punteggi fino al subpunteggio massimo è effettuata in relazione al minor o maggior grado di rilevanza degli elementi posseduti, anche con riferimento all'attinenza al profilo di cui a bando)

	totale	0

Il bando può prevedere ulteriori subpunteggi; inoltre, la Commissione, prima della valutazione, può elaborare/dettagliare ulteriori criteri di attribuzione dei punteggi per quanto non già espressamente definito da disciplina e bando

esperienza maturata dal dipendente qualificabile come accrescimento generale nelle materie
negli ambiti e nelle procedure di un certo settore
esplicitata in concreto con impatti sull'evoluzione operativa nell'ente

ambito	descrizione	grado/punteggio base	medio	elevato
ADIBIZIONE AD ATTIVITA' ISTRUTTORiE SU MATERIE RIGUARDANTI ORGANIZZAZIONE DEL SETTORE DI APPARTENENZA O RIGUARDANTI IN AUTONOMIA ORGANIZZAZIONE DI SERVIZI PUBBLICI ALL'UTENZA	istruttoria riguardante materie impattanti su organizzazione del settore; istruttoria in autonomia organizzazione di erogazione di servizi pubblici all'utenza	1	da 2 a 3	da 4 a 5
ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE IN MATERIE O PROCEDURE ATTRAVERSO INNOVAZIONI TECNICHE, PROCEDURALI		1	da 2 a 3	da 4 a 5
		1	da 2 a 3	da 4 a 5

VALUTAZIONE PER COMPETENZE PARTICOLARI:
il dipendente opera con la consapevolezza di far parte di un gruppo di lavoro; tipologia di metodi di lavoro;
grado di orientamento all'utente (interno o esterno) delle relazioni; ecc.;

Esplicitazione criteri motivazionali della Commissione:

ADIBIZIONE AD ATTIVITA' ISTRUTTORE ECC.:
dal curriculum del partecipante alla selezione, e previa acquisizione di chiarimenti/precisazioni dal Responsabile
di settore di appartenenza, si desume l'avvenuta adibizione ad attività istruttorie di particolare profilo,
aventi ad oggetto aspetti organizzativi del settore di appartenenza (di tipo trasversale, cioè riguardanti l'intero settore
o ambiti significativi), riguardanti cioè le modalità lavorative e di organizzazione del personale del settore
oppure riguardanti, in autonomia, organizzazione nell'erogazione di servizi pubblici all'utenza
La diversa graduazione del punteggio è correlata all'incidenza nell'impatto sull'organizzazione: natura dei servizi all'utenza
e relativo grado di complessità organizzativa e gestionale; tipologia di aspetti organizzativi del settore gestiti

ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE ...: dal curriculum del partecipante alla selezione, e previa acquisizione di chiarimenti/precisazioni
del responsabile del settore di appartenenza, si desume l'attuazione a cura del partecipante, o la proposta, di oggettive
iniziative innovative e di miglioramento riguardanti alternativamente o cumulativamente aspetti tecnici, di procedura e
semplificazione, di organizzazione dei servizi del settore.
La diversa graduazione del punteggio è correlata all'incidenza del miglioramento e dell'innovazione rispetto all'assetto
precedente; col grado "base" si riscontrano iniziative di modesto cambiamento, mentre con i gradi più elevati
si riscontrano innovazioni e miglioramenti con impatti sempre più significativi sui servizi erogati all'utenza ovvero
ad altri uffici/servizi

VALUTAZIONE PER COMPETENZE PARTICOLARI:
La valutazione "per" competenze, rispetto alla valutazione per obiettivi, è un modello che prende in considerazione il lungo periodo, cioè
considera che un lavoratore con migliori competenze e abilità alla fine diventerà più competente di uno solo con più esperienze
Da questo modello, si mutuano perciò alcuni elementi che riguardano la concreta espressione di queste particolari competenze
riconosciute a livello internazionale nel contesto lavorativo: il metodo di lavoro, il grado di orientamento all'utente delle relazioni,
l'assertività, l'operare con la consapevolezza del lavoro in team, ecc., il tutto con positive ricadute sul contesto lavorativo
La diversa graduazione del punteggio è correlata all'incidenza del miglioramento del contesto lavorativo determinata considerando
lo stesso contesto senza la presenza del lavoratore; col grado base, si riscontra un discreto livello di questi elementi, che si incrementa
laddove lo spessore degli stessi abbia una incidenza trainante e di eccellenza.