



COMUNE DI VENEGONO INFERIORE
PROVINCIA DI VARESE

**REGOLAMENTO COMUNALE PER LO SVOLGIMENTO
DELLE PROCEDURE COMPARATIVE PER LE
PROGRESSIONI TRA LE AREE DEL SISTEMA DI
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE CCNL COMPARTO
FUNZIONI LOCALI**

*art. 52, comma 1-bis, 3° periodo, D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.
artt. 13, comma 6, e 15 CCNL 16/11/2022*

Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 57 del 03/06/2024

Art. 1 Oggetto

1. Il presente Regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive di tipo comparativo per le progressioni tra le aree del sistema di classificazione di cui al vigente CCNL del comparto Funzioni locali ("progressioni verticali"), in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, 3° periodo, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 3 del D. L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, con legge 6 agosto 2021, n. 113.
2. La progressione tra le aree consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo dell'amministrazione, che prevede il passaggio da un'area all'area immediatamente superiore e si attua attraverso procedure selettive di tipo comparativo.
3. Il Comune, al fine di valorizzare le professionalità interne, può attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali e fatta salva una quota di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, come determinate nei piani dei fabbisogni di personale, procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo.
4. La percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale, è definita nell'ambito del Piano triennale dei fabbisogni di personale ex art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. – sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Art. 2

Requisiti di partecipazione

1. Possono partecipare alle procedure di progressione verticale i dipendenti in servizio di ruolo del Comune di Venegono Inferiore con contratto di lavoro a tempo indeterminato, destinatari del CCNL del comparto Funzioni locali, appartenenti all'area immediatamente inferiore, rispetto a quella correlata al posto oggetto di selezione:
 - a) che abbiano maturato un'anzianità minima di 36 mesi in una pubblica amministrazione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nella medesima area o area equivalente immediatamente inferiore e/o alla corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
 - b) che siano in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno;
 - c) che abbiano conseguito una valutazione positiva per ciascuno degli ultimi tre anni di 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;
 - d) che non abbiano avuto provvedimenti disciplinari superiori al richiamo verbale, ai sensi del vigente CCNL del comparto Funzioni Locali, nell'ultimo biennio dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione.

Art. 3

Bandi di selezione

1. I bandi di selezione, predisposti dall'Ufficio Personale, sono pubblicati per la durata di almeno quindici giorni sul sito internet istituzionale dell'Ente ed inviati tramite posta elettronica a tutti i dipendenti inquadrati nell'area immediatamente inferiore, rispetto a quella relativa ai posti oggetto di selezione.
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.

Art. 4

Elementi di valutazione della procedura comparativa

1. Costituiscono elementi di valutazione nell'ambito della procedura comparativa:
 - a) il punteggio relativo alla valutazione conseguito 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;
 - b) il possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno;
 - c) il numero e la tipologia degli incarichi rivestiti.

Art.5 Punteggi

1. Il bando relativo alla procedura comparativa finalizzata alle progressioni verticali dovrà prevedere, per ciascun partecipante in possesso dei requisiti richiesti per l'accesso all'area superiore, l'attribuzione dei seguenti punteggi, fino ad un **massimo di punti 100**:

- a. valutazione positiva della performance (max 30 punti) conseguita dal candidato negli ultimi tre anni in servizio, equivalente alla somma del punteggio numerico conseguito per ciascun anno fino ad un massimo di punti 10, così determinato:

Valutazione performance	Punteggio
100	10
99,99 - 90	9
89,99 - 80	8
79,99 - 70	7
69,99 - 60	6

- b. possesso di titoli e competenze professionali e di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area e attinenti al profilo oggetto

di selezione (max 50 punti), come di seguito indicato:

- punteggio titolo di studio richiesto per l'accesso all'area superiore oggetto di selezione (*max 5 punti*), da attribuire in proporzione al punteggio conseguito;
- titoli di servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, D. lgs. n.165/2001, eccedenti il periodo minimo richiesto per l'ammissione alla selezione, prestati nell'area inferiore e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, rispetto a quella oggetto della selezione (*max 10 punti*): punti 1,5 per ogni anno di servizio; 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;
- corsi di formazione attinenti al posto da coprire che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite ai sensi del CCNL del comparto Funzioni locali vigente, svolti nell'ultimo quinquennio (*max 5 punti*), con attribuzione dei seguenti punteggi per ciascun corso:
 - durata da 20 a 39 ore, punti 0,50;
 - durata da 40 a 59 ore, punti 1,00;
 - durata oltre 59 ore, punti 1,50;
- ulteriori corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti al posto da coprire validamente conclusi, svolti nell'ultimo quinquennio (*max 5 punti*), con attribuzione dei seguenti punteggi per ciascun corso:
 - durata da 8 a 16 ore, punti 0,20;
 - durata da 17 a 30 ore, punti 0,30;
 - durata oltre 30 ore, punti 0,50;
- pubblicazioni attinenti, docenze in materie attinenti alla qualifica professionale/profilo, iscrizioni ad albi professionali (*max 5 punti*): punti 1 per ogni titolo posseduto;
- competenze professionali maturate attraverso attività lavorative in ambiti/settori di intervento attinenti al posto da coprire (*max 10 punti*): punti 1 per ogni anno; 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;
- titolo di studio ulteriore rispetto a quello previsto per l'accesso all'area e attinente al profilo oggetto di selezione (*max 10 punti*), da attribuire

in proporzione al punteggio conseguito;

- c. numero e tipologia di incarichi attinenti formalmente attribuiti, non valutati nelle tipologie precedenti (max 20 punti), ponderati sulla base della tipologia e complessità degli incarichi medesimi.

Art. 6

Progressioni tra le aree in fase di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione del personale CCNL 16/11/2022

1. Ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL 16/11/2022, 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 Tabella C di Corrispondenza allegata allo stesso CCNL.
2. Tali procedure, destinate esclusivamente al personale in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza allegata al CCNL, si svolgono secondo le modalità di cui al precedente art. 3 e la valutazione è basata sull'attribuzione dei seguenti punteggi, fino ad un **massimo di punti 100**:
 - a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato: **max 40 punti**, 3 punti per ogni anno oltre quelli minimi richiesti per l'ammissione alla selezione;
 - b) titolo di studio: **max 25 punti**, da attribuire sulla base della seguente tabella:

Titolo di studio	Punteggio
Titolo di studio previsto dalla tabella C, in aggiunta all'esperienza maturata, del CCNL 16.11.2022	5
Titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno	10
Altri titoli di studio riconosciuti	5
Dottorato di ricerca	8
Master Universitario I livello	5
Master Universitario II livello	6

- c) competenze professionali: **max 35 punti**, da attribuire come segue:
- corsi di formazione attinenti al posto da coprire che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite ai sensi del CCNL del comparto Funzioni locali

vigente, svolti nell'ultimo quinquennio (*max 5 punti*), con attribuzione dei seguenti punteggi per ciascun corso:

- durata da 20 a 39 ore, punti 1,00;
 - durata da 40 a 59 ore, punti 2,00;
 - durata oltre 59 ore, punti 3,00;
- ulteriori corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti al posto da coprire validamente conclusi, svolti nell'ultimo quinquennio (*max 5 punti*), con attribuzione dei seguenti punteggi per ciascun corso:
- durata da 2 a 16 ore, punti 0,20;
 - durata da 17 a 30 ore, punti 0,30;
 - durata oltre 30 ore, punti 0,50;
- competenze professionali acquisite nel contesto lavorativo del Comune di Venegono Inferiore (max 15 punti) da attribuire come segue:
- nello stesso settore per almeno 10 anni: punti 15;
 - nello stesso settore per almeno 5 anni: punti 8;
 - in altro settore: punti 5
- competenze professionali maturate attraverso attività lavorative in altri Enti Locali, attinenti al posto da coprire (*max 10 punti*): punti 1 per ogni anno; 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.

Art. 7

Commissione esaminatrice

1. La commissione esaminatrice è nominata dal Responsabile del servizio personale ed è composta da tre membri di cui uno con funzioni di Presidente; è prevista la presenza di un segretario verbalizzante.

Art. 8

Formazione della graduatoria finale

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il più giovane di età.
2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nella graduatoria.
3. La graduatoria è approvata con determinazione del Responsabile del servizio personale e può essere utilizzata esclusivamente per i posti oggetto della selezione stessa.
4. Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con

inquadramento nell'area immediatamente superiore (posizione economica iniziale), previo accertamento dell'effettivo possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione. I vincitori sono esonerati dallo svolgimento del periodo di prova, in conformità a quanto disposto dal CCNL del comparto Funzioni locali vigente, e, nel rispetto della disciplina vigente, conservano le giornate di ferie maturate e non fruita; conservano, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

5. Ai vincitori 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.

Art. 9

Rinvio

1. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme generali in materia di accesso per l'impiego contenute nel vigente Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.