

PROCEDURE PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI “STRAORDINARIE” TRA LE AREE, AI SENSI DEL CCNL 2019-2021, ART 13, COMMI 6,7 E 8 E DELL’ART. 52, COMMA 1-BIS DEL D.LGS 165/2001

1 - Ambito di applicazione

1. La presente procedura disciplina le modalità di svolgimento delle progressioni c.d. “straordinarie” tra le aree ai sensi dell’articolo 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL del personale del comparto funzioni locali - periodo 2019-2021, siglato il 16 novembre 2022, in applicazione dell’art. 52, “Disciplina delle mansioni”, comma 1-bis ,penultimo periodo, del D.Lgs 165/2001, con cui è stato disposto che *“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”*.
2. A norma del citato comma 6 dell’art. 13 del CCNL Funzioni locali 2019-2021 *“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 al suddetto contratto, *“per cui si dovrà tenere 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 31 dicembre 2025”*.
3. Per Aree si intendono quelle indicate dal sistema di classificazione di cui al CCNL 2019-2021 – Allegato A.
4. La suddetta procedura è finalizzata a:
 - riconoscere e valorizzare l’esperienza maturata dai dipendenti del Comune di Desenzano del Garda;
 - riconoscere i titoli di studio posseduti dai dipendenti;
 - riconoscere e valorizzare il possesso di titoli e competenze professionali maturate durante il periodo di servizio, in relazione alle specifiche esigenze dell’ente e con riferimento a specifici contesti ritenuti rilevanti;
5. A norma del citato comma 7 dell’art. 13 del CCNL Funzioni locali 2019-2021 *“Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all’art. 5 del CCNL (confronto), i criteri per l’effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione, a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:*
 - *esperienza maturata nell’area di provenienza, anche a tempo determinato;*
 - *titolo di studio;*
 - *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”*.
6. Le progressioni tra le Aree di cui al presente articolo *“sono finanziate anche mediante l’utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell’art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell’anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL”*, oltretutto dalle facoltà assunzionali.
7. I posti da destinare alle progressioni tra le aree sono individuati dalla Giunta comunale nell’ambito del Piano triennale dei Fabbisogni di personale, in misura adeguata alle

specifiche esigenze di sviluppo professionale ed all'utilità per l'Ente, nei limiti delle risorse disponibili.

2 - Requisiti per la partecipazione

1. Le procedure per le progressioni tra le aree sono interamente riservate al personale interno secondo i termini, i vincoli, le condizioni e le modalità stabiliti dalla legge. Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale assunto a tempo indeterminato e in servizio presso l'Ente al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda, inquadrato secondo la contrattazione collettiva nazionale di comparto nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione, escluso qualsiasi rapporto di prestazione di opera di diversa natura.
2. Le procedure di cui al comma 1, sono rivolte ai dipendenti in possesso dei requisiti previsti dal CCNL 2019-2021 (Tabella C), collocati nell'area immediatamente inferiore e con omogeneità di appartenenza al profilo/famiglia professionale del posto da ricoprire:

Progressione tra le 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.

3. Per "esperienza maturata" si intende:
 - quella a tempo determinato o indeterminato nell'area contrattuale/categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione, anche in altri Enti del comparto secondo i criteri di cui al successivo punto 5;
 - sono considerati anche i periodi di servizio non continuativo; sono esclusi i periodi non computabili ai fini dell'anzianità di servizio.
4. Non sono ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non abbiano ottenuto almeno la media di 6/10, coefficiente numerico attribuito secondo il vigente sistema di valutazione, al lordo degli eventuali correttivi per assenze.

5. Non possono altresì partecipare alla procedura per la progressione tra le aree i dipendenti che nei due anni precedenti la data di scadenza della procedura cui il dipendente partecipa abbiano ricevuto una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto.
6. Tutti i requisiti per partecipare debbono essere posseduti alla data di presentazione dell'istanza di partecipazione da parte del dipendente e debbono permanere fino al momento della proposta di stipulazione del contratto individuale nella nuova area professionale art. 12 CCNL 2019/2021, in favore del vincitore della selezione.

3 - Avvisi di selezione

1. Gli avvisi di selezione per le progressioni tra le aree sono predisposti dal Settore Risorse Umane per specifica area contrattuale (operatori esperti/istruttori/funzionari) e sono pubblicati per un periodo di almeno 15 giorni all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito internet istituzionale; ne viene inoltre data comunicazione a tutti i dipendenti e alle R.S.U. del Comune di Desenzano del Garda. La pubblicazione dell'avviso sul sito istituzionale, sull'albo pretorio e la relativa comunicazione via email assolvono integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.
2. Negli avvisi sono indicati:
 - l'area contrattuale e il profilo professionale per i quali concorrere;
 - il Settore dell'Ente ove è collocato il posto da ricoprire;
 - i requisiti e le competenze richiesti per il posto da ricoprire;
 - il termine, le modalità di presentazione delle domande;
 - le modalità di svolgimento della selezione.
3. Il dipendente che intende partecipare alla procedura dovrà presentare istanza secondo le indicazioni riportate nell'avviso di selezione e indicando:
 - l'esperienza lavorativa effettivamente maturata, negli ultimi 10 anni presso una Pubblica Amministrazione;
 - i titoli di studio conseguiti ed eventuali altri titoli di studio post diploma o post laurea;
 - eventuale formale attribuzione di incarichi superiori o specifiche responsabilità;
 - abilitazione professionale ove prevista;
 - la partecipazione a corsi di formazione certificati;
 - ogni altra informazione ritenuta utile ai fini della valutazione, a tal fine può allegare il proprio curriculum vitae;
4. Il servizio Risorse Umane provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti, verificando il possesso dei requisiti necessari per accedere alla procedura comparativa.
5. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, sarà effettuata da un'apposita commissione.

4 - Commissione esaminatrice

1. La procedura valutativa sarà gestita da una commissione esaminatrice, nominata con determinazione del Dirigente responsabile del Settore Risorse Umane, composta da:
 - Presidente: Segretario generale o Dirigente Responsabile del Settore/Area destinatario della progressione verticale;
 - Componente: Incaricato di EQ o posizione apicale del Settore destinatario della progressione verticale;
 - Componente: Incaricato di EQ responsabile di un altro Settore dell'area in oggetto;
 - Segretario: un dipendente del Settore Risorse Umane.

5 – Elementi di valutazione della procedura

1. La procedura valutativa, ai sensi dell'art. 13, comma 7 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, è basata sui seguenti elementi di valutazione:
 - *esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;*
 - *titolo di studio;*
 - *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”.*
2. I criteri utilizzati per l'effettuazione delle procedure, si differenziano in base alle aree contrattuali interessate e vengono declinati come indicato al successivo comma.
3. Il punteggio massimo a disposizione per la valutazione è pari a 100 punti, distribuiti come segue fra i diversi elementi di valutazione.

PASSAGGIO DALL'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI ALL'AREA DEGLI ISTRUTTORI

a) **Esperienza maturata – Max 50 punti**

Viene assegnato un punteggio pari a 2,5 punti per ogni anno di esperienza lavorativa effettiva, **presso il Comune di Desenzano del Garda**, sia a tempo determinato che indeterminato, con omogeneità di appartenenza al profilo o famiglia professionale del posto da ricoprire.

Viene assegnato un punteggio pari a 2 punti per ogni anno di esperienza lavorativa effettiva, **presso le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs 165/2001**, sia a tempo determinato che indeterminato, nello specifico ambito organizzativo/professionale del posto da ricoprire.

Viene assegnato un punteggio pari a 1 punto per ogni anno di esperienza lavorativa effettiva, maturata negli ultimi 20 anni, **presso le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs 165/2001**, sia a tempo determinato che indeterminato, in qualsiasi ambito organizzativo/professionale.

Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni 30 o frazioni superiori ai 15 giorni.

a) **Possesso titoli professionali e di studio – Max 20 punti**

Diploma di maturità attinente al profilo da ricoprire	10 punti
Diploma di maturità non attinente al profilo da ricoprire	8 punti
Corso di formazione professionale post-diploma rilasciato da Istituti tecnici superiori (ITS) o da Istituti di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (ITFS) attinente al profilo da ricoprire	6 punti
Corso di formazione professionale post-diploma rilasciato da Istituti tecnici superiori (ITS) o da Istituti di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (ITFS) non attinente al profilo da ricoprire	2 punti

Laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato attinente al profilo da ricoprire	13 punti
Laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato non attinente al profilo da ricoprire	10 punti
Laurea specialistica (LS) o laurea Magistrale (LM) o diploma di laurea del previgente ordinamento (DL) attinente al profilo da ricoprire;	15 punti
Laurea specialistica (LS) o laurea Magistrale (LM) o diploma di laurea del previgente ordinamento (DL) non attinente al profilo da ricoprire;	13 punti
Master di primo o secondo livello post laurea attinente al profilo da ricoprire	5 punti
Master di primo o secondo livello post laurea attinente al profilo da ricoprire	3 punti

I titoli di studio superiori sono considerati assorbenti di quelli inferiori, ad eccezione dei corsi post diploma che vengono invece sommati. Possono essere valutati anche più titoli dello stesso livello, nel rispetto del punteggio massimo assorbibile.

L'attinenza del titolo di studio si prende in esame solo qualora sia richiesta da uno specifico profilo professionale. In tutti gli altri casi i titoli di studio si ritengono equivalenti e non attinenti

b) Competenze professionali acquisite– Max 30 punti

- Intesa in termini di risultati conseguiti dal dipendente, correlati alla misurazione della performance rilevata quale valore medio degli ultimi tre anni sulla base del sistema vigente (in caso di una o più valutazioni mancanti nel triennio si usano quelle più prossime), al lordo di eventuali decurtazioni per assenze per **massimo di 15 punti:**

Fascia 1	Da 541 a 600	15 punti
Fascia 2	Da 481 a 540	13 punti
Fascia 3	Da 421 a 480	11 punti
Fascia 4	Da 361 a 420	8 punti
Fascia 5	Da 301 a 360	3 punti
Fasce 6-10	Fino a 300	0 punti

- Competenze professionali acquisite negli ultimi 10 anni attraverso percorsi formativi o di aggiornamento professionale, attinenti al ruolo da ricoprire, svolti da enti formativi esterni riconosciuti/autorizzati per **un massimo di 15 punti:**

Corsi di formazione con attestato di superamento di un esame finale	2.5 punti per ogni corso
Corsi di formazione di almeno 8 ore con attestato di frequenza (anche diviso in più moduli)	1,5 punti per ogni corso

Corsi di formazione di almeno 4 ore con attestato di frequenza	0,5 punti per ogni corso
Abilitazioni o patentini in corso di validità per lo svolgimento di specifiche mansioni	3 punti per ogni patentino
Certificazioni linguistiche o informatiche rilasciate da enti riconosciuti o accreditati	2 punti per ogni certificazione
Attribuzione formale di Incarichi di coordinamento gruppi di lavoro o altri incarichi (le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando come mese intero, periodi continuativi di giorni 30 o frazioni superiori a 15 giorni)	2 punto per ogni incarico annuale

PASSAGGIO DALL'AREA DEGLI ISTRUTTORI ALL'AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE

Al candidato possono essere assegnati fino ad un massimo di 100 punti:

b) Esperienza maturata – Max 50 punti

Viene assegnato un punteggio pari a 2,5 punti per ogni anno di esperienza lavorativa effettiva, maturata negli ultimi 20 anni, **presso il Comune di Desenzano del Garda**, sia a tempo determinato che indeterminato, con omogeneità di appartenenza al profilo o famiglia professionale del posto da ricoprire.

Viene assegnato un punteggio pari a 2 punti per ogni anno di esperienza lavorativa effettiva, maturata negli ultimi 20 anni, **presso le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs 165/2001**, sia a tempo determinato che indeterminato, nello specifico ambito organizzativo/professionale del posto da ricoprire.

Viene assegnato un punteggio pari a 1 punto per ogni anno di esperienza lavorativa effettiva, maturata negli ultimi 20 anni, **presso le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs 165/2001**, sia a tempo determinato che indeterminato, in qualsiasi ambito organizzativo/professionale.

Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni 30 o frazioni superiori ai 15 giorni.

c) Possesso titoli professionali e di studio – Max 20 punti

Laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato attinente al profilo da ricoprire	10 punti
Laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato non attinente al profilo da ricoprire	8 punti
Laurea specialistica (LS) o laurea Magistrale (LM) o diploma di laurea del previgente ordinamento (DL) attinente al profilo da ricoprire;	15 punti
Laurea specialistica (LS) o laurea Magistrale (LM) o diploma di laurea del previgente ordinamento (DL) non attinente al profilo da ricoprire;	13 punti

Master di primo o secondo livello post laurea non attinente al profilo da ricoprire	3 punti
Master di primo o secondo livello post laurea attinente al profilo da ricoprire	2 punti
Diploma di specializzazione universitaria, conseguito presso scuole di specializzazione individuato dal DPCM di concerto con il MIUR o dottorato di ricerca	4 punti

I titoli di studio superiori sono considerati assorbenti di quelli inferiori, ad eccezione dei corsi post diploma che vengono invece sommati. Possono essere valutati anche più titoli dello stesso livello, nel rispetto del punteggio massimo assorbibile.

L'attinenza del titolo di studio si prende in esame solo qualora sia richiesta da uno specifico profilo professionale. In tutti gli altri casi i titoli di studio si ritengono equivalenti e non attinenti.

d) Competenze professionali acquisite – Max 30 punti

- Intesa in termini di risultati conseguiti dal dipendente, correlati alla misurazione della performance rilevata quale valore medio degli ultimi tre anni sulla base del sistema vigente in caso di una o più valutazioni mancanti nel triennio si usano quelle più prossime), al lordo di eventuali decurtazioni per assenze **per massimo di 10 punti**

Fascia 1	Da 541 a 600	10 punti
Fascia 2	Da 481 a 540	8 punti
Fascia 3	Da 421 a 480	6 punti
Fascia 4	Da 361 a 420	4 punti
Fascia 5	Da 301 a 360	3 punti
Fasce 6-10	Fino a 300	0 punti

- Competenze professionali acquisite negli ultimi 10 anni attraverso percorsi formativi o di aggiornamento professionale, attinenti al ruolo da ricoprire, svolti da enti formativi esterni riconosciuti/autorizzati per un **massimo di 10 punti**

Corsi di formazione con attestato di superamento di un esame finale	2,5 punti per ogni corso
Corsi di formazione di almeno 8 ore con attestato di frequenza	1,5 punti per ogni corso
Corsi di formazione di almeno 4 ore con attestato di frequenza	0,5 punti per ogni corso
Abilitazioni professionali o patentini in corso di validità per lo svolgimento di specifiche mansioni	3 punti per ogni patentino
Certificazioni linguistiche o informatiche rilasciate da enti riconosciuti o accreditati	2 punti per ogni certificazione

- Competenze professionali, attinenti al ruolo da ricoprire, acquisite nei contesti lavorativi attraverso la formale attribuzione di incarichi o mansioni superiori da parte del Comune di Desenzano del Garda o di altre amministrazioni del comparto per un **massimo di 10 punti**

Incarichi extra istituzionali attinenti al profilo da ricoprire - ex art. 53 del D.Lgs 165/2001	1 punto per ogni incarico
Incarichi di docenza formativa di almeno 4 ore	1 punto per ogni docenza
Specifiche responsabilità – art. 84 del CCNL 2019-2021 (le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando come mese intero, periodi continuativi di giorni 30 o frazioni superiori a 15 giorni)	2 punti per ogni anno di incarico
Incarico di Elevata Qualificazione (ex posizione organizzativa) svolto presso altre amministrazioni (le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando come mese intero, periodi continuativi di giorni 30 o frazioni superiori a 15 giorni)	2 punti per ogni anno di incarico
Incarichi di coordinamento gruppi di lavoro/ RUP/ DEC e per lo svolgimento di particolari funzioni	1 punto per ogni incarico

6 - Esito della procedura valutativa e progressione tra le aree

1. La procedura valutativa si conclude con un verbale della commissione giudicatrice che dichiarerà vincitori, nei limiti dei posti messi a selezione, i candidati che hanno ottenuto il punteggio complessivo più alto.
2. Gli atti della procedura comparativa vengono trasmessi al Dirigente del Settore Risorse Umane che li approverà con apposita determinazione dirigenziale e darà corso alla costituzione del nuovo rapporto di lavoro.
3. A parità di punteggio:
 - a) precede il dipendente che ha ottenuto un punteggio più alto nella media della performance individuale;
 - b) in caso di parità di punteggio di cui alla lettera a), precede il dipendente che ha maturato maggiore permanenza nell'area professionale art. 12 CCNL funzioni locali 2019/2021 immediatamente precedente a quella di nuova acquisizione.
4. La graduatoria sarà utilizzata nei limiti di progressione tra le aree previste nel Piano Triennale dei Fabbisogni (inserito nel PIAO) dell'anno di riferimento. La graduatoria non consente successivi ed ulteriori utilizzi mediante scorrimento dei dipendenti eventualmente classificatesi nelle posizioni successive, non trattandosi di graduatoria concorsuale. E' 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 Area da parte del dipendente dichiarato vincitore, o di cessazione del dipendente sopravvenuta purché l'evento ricada nel medesimo anno finanziario in cui è intervenuta l'approvazione della deliberazione di piano occupazionale.
5. Il rapporto di lavoro con il vincitore sarà costituito e regolato con apposito contratto individuale di lavoro, redatto in forma scritta secondo le previsioni del CCNL vigente.
6. Nel caso in cui il posto messo a selezione sia a tempo pieno e il candidato vincitore abbia in essere un contratto a tempo parziale, l'inquadramento nell'area superiore è subordinato all'accettazione del contratto a tempo pieno.
7. Ai dipendenti vincitori della procedura valutativa viene attribuito il tabellare iniziale della nuova area. Qualora il trattamento in godimento, acquisito per effetto di progressioni economiche, sia superiore al trattamento tabellare iniziale della nuova area, il dipendente

conserva la differenza a titoli di assegno personale assorbibile in occasione di eventuali successive progressioni all'interno o tra le Aree.

8. I vincitori delle procedure valutative sono esonerati dal periodo di prova, con il consenso degli stessi, in conformità a quanto previsto dall'art. 25, comma 2 del CCNL 2019/2021.
9. Al dipendente assunto nella nuova area verrà riconosciuta la trasposizione, nonché il godimento di tutti gli istituti contrattuali che hanno avuto maturazione prima della progressione verticale tra le aree e che non siano stati fruiti.
10. L'inquadramento nella nuova area è, comunque subordinato all'accertamento del possesso dei requisiti, titoli ed esperienze dichiarati nella domanda di partecipazione che sono stati oggetto di valutazione, nonché alla possibilità da parte dell'amministrazione, di costituire i relativi rapporti di lavoro in base alle disposizioni di legge vigenti al momento della stipulazione del contratto, relative al personale degli enti locali.