

**REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE (C.D.
VERTICALI) CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI
LAVORO FUNZIONI LOCALI 2019-2021**

**Approvato con Deliberazione della Giunta del Comune di Barberino Tavarnelle
n. 211 del 18/11/2024**

Articolo 1 – Oggetto e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina le progressioni tra le aree, c.d. **progressioni verticali**, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021 (**progressioni ordinarie**), previste dall'art. 15 del CCNL 16/11/2022, nonché ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16/11/2022 (**progressioni straordinarie o in deroga**).
2. Le progressioni ordinarie sono attivate mediante procedura comparativa (Allegato A), fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale
3. Le progressioni straordinarie tra le aree (Allegato B), in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno, possono essere indette fino al 31 dicembre 2025 in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale. Sono attivate mediante procedura valutativa ed i relativi oneri sono finanziati anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL Funzioni Locali, oltrechè alle facoltà assunzionali.
4. Le progressioni tra le aree consistono in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo del Comune di Barberino Tavarnelle, e consentono il passaggio dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore attraverso un'apposita procedura di selezione.
5. Il sistema di progressione verticale si basa su una verifica delle competenze e delle capacità ritenute necessarie per svolgere le attività di una diversa qualifica professionale, corrispondente all'inquadramento nella area immediatamente superiore.
6. Le progressioni verticali devono risultare dal Piano integrato di attività e organizzazione – sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale del Comune di Barberino Tavarnelle, approvato con deliberazione, in conformità alle linee guida del Dipartimento Funzione Pubblica.

Articolo 2 – Requisiti di partecipazione

A) – Progressioni verticali ordinarie

1. Possono partecipare alla selezione per le progressioni verticali ordinarie i dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Barberino Tavarnelle al momento della scadenza del termine stabilito per la presentazione delle domande in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) essere inquadrati nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione e possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno:
 - **da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori:** Diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 3 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:** Laurea (triennale o magistrale) e almeno 3 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
 - b) avere riportato, negli ultimi tre anni, una valutazione positiva pari ad almeno 80/100;
 - c) un'anzianità di servizio di almeno 36 mesi presso un ente del Comparto Funzioni Locali;

2. I dipendenti del Comune di Barberino Tavarnelle 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.

3. Tutti i requisiti di partecipazione devono essere posseduti alla data di presentazione della domanda di partecipazione da parte del dipendente e devono permanere fino al momento della decorrenza del contratto individuale di lavoro nella nuova Area.

B) – Progressioni verticali straordinarie o in deroga

1. Possono partecipare alla selezione per le progressioni verticali in deroga i dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Barberino Tavarnelle al momento della scadenza del termine stabilito per la presentazione delle domande in possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere inquadrati nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione, secondo la declinazione del CCNL Funzioni Locali 2019-2021;
- b) assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente la data di decorrenza della progressione (per la gestione dei casi di procedimenti disciplinari in corso al momento della presentazione delle domande si fa riferimento a quanto disciplinato nel CCNL);
- c) avere riportato, negli ultimi tre anni, una valutazione positiva pari ad almeno 80/100;
- d) requisiti stabiliti nella TABELLA C (tabella di corrispondenza) allegata al CCNL 16/11/2022, che si riportano di seguito:

Progressione tra Aree	Requisiti
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; <i>oppure</i> 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; <i>oppure</i> 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;

2. I dipendenti del Comune di Barberino Tavarnelle 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.

3. Tutti i requisiti per partecipare devono essere posseduti alla data di presentazione della domanda di partecipazione da parte del dipendente e devono permanere fino al momento della decorrenza del contratto individuale di lavoro nella nuova Area.

Articolo 3 – Avviso di selezione

1. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio, relativa alla procedura valutativa, non espressamente prevista nel presente Regolamento, sarà contenuta in specifico avviso, approvato con determinazione del Responsabile di Servizio competente in materia di reclutamento del personale.

2. L'avviso deve contenere tutte le informazioni utili allo svolgimento delle operazioni di selezione, nonché fornire ai candidati la piena conoscenza della procedura. In particolare deve indicare:

- a) la categoria, il profilo professionale e il trattamento economico annuo lordo dei posti per i quali viene effettuata la selezione;
- b) i requisiti generali e specifici per l'ammissione dei candidati alla procedura selettiva;
- c) il richiamo alle pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, ai sensi dell'art. 27 del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001;
- d) l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) n. 2016/679;
- e) il termine e le modalità di presentazione della domanda di ammissione;
- f) l'indicazione di tutti i titoli/documenti da presentare per la valutazione finale;
- g) l'indicazione dei criteri che danno luogo a precedenza in caso di parità di punteggio;
- h) le modalità di dichiarazione dei requisiti prescritti nell'avviso stesso e gli eventuali titoli di cui il candidato risulti in possesso e, se necessario, le eventuali modalità di produzione di documenti.

3. Gli avvisi di selezione sono pubblicati per la durata di almeno dieci giorni all'Albo Pretorio dell'Ente, nonché nella sezione Amministrazione Trasparente - sottosezione bandi di concorso. Della pubblicazione dell'avviso è data immediata comunicazione a tutti i dipendenti mediante l'invio di un messaggio a mezzo di posta elettronica. La pubblicazione dell'avviso e/o la relazione comunicazione via e-mail assolvono integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.

4. Entro i termini di scadenza e nelle modalità di trasmissione previsti nell'avviso di selezione, i candidati sono tenuti a presentare domanda di partecipazione alle relative procedure selettive, utilizzando la modulistica allagata all'avviso stesso.

5. Il competente Responsabile di Servizio può riservarsi, per motivate esigenze e con apposita determinazione, di modificare o di prorogare i termini o di revocare l'avviso di selezione.

Articolo 4 – Ammissione o esclusione dei candidati

1. La verifica del possesso dei requisiti e dell'osservanza delle condizioni prescritte dalla legge, dal regolamento e dall'avviso, da parte dei candidati che hanno presentato domanda, avviene a cura del Responsabile di Servizio competente in materia di reclutamento del personale mediante esame delle domande pervenute e della relativa documentazione.

2. A seguito delle verifiche di cui al presente articolo, il Responsabile di Servizio di cui al comma 1, comunica:

- l'esclusione dalla selezione ai concorrenti non ammessi indicandone i motivi (mediante comunicazione personale);
- l'ammissione alla selezione agli altri candidati (mediante pubblicazione dell'avviso all'Albo pretorio dell'Ente e in Amministrazione Trasparente – sottosezione bandi di concorso).

Articolo 5 – Valutazione delle candidature, formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

1. La valutazione delle candidature viene effettuata dall'Ufficio Personale, sulla base di quanto dichiarato dai candidati, in sede di presentazione della domanda di partecipazione alla procedura comparativa, nonché sulla base della documentazione agli atti d'ufficio.

2. La graduatoria finale dei candidati, approvata con determinazione del Responsabile di Servizio in materia di reclutamento di personale, è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, sommando i punteggi riportati nella valutazione secondo i criteri/parametri indicati negli allegati A e B.

3. In caso di parità, costituirà titolo di preferenza la maggior anzianità di servizio presso l'Ente e, in subordine, la maggior anzianità di servizio nella area immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione. In caso di ulteriore parità, costituirà titolo di preferenza la maggiore età anagrafica.

4. Le graduatorie hanno valore solo per la procedura di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento.

5. I vincitori sottoscrivono un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nell'Area immediatamente superiore (posizione economica iniziale), previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione oggetto di valutazione. I vincitori in conformità con quanto disposto dal CCNL Funzioni Locali vigente, sono esonerati, previo consenso, dalla svolgimento del periodo di prova e conservano le giornate di ferie maturate e non fruita e la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

Articolo 6 – Trattamento economico

1. Il passaggio all'Area immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova Area e avrà decorrenza dalla data di sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.

Articolo 7 – Norma di rinvio

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento, si rinvia alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste dal CCNL Funzioni Locali in vigore al momento della pubblicazione dell'avviso per le progressioni verticali in deroga.

Allegato A – Criteri di valutazione progressioni verticali ordinarie

Elementi di valutazione e punteggi

1. Ai fini della procedura comparativa per le progressioni verticali ordinarie costituiscono elementi di valutazione:

- la valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le 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;
- l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
- il possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno,
- sul numero e sulla tipologia di incarichi rivestiti.

2. La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di **100 punti**, così ripartiti:

- a) **Valutazione positiva della performance (max 45 punti):** viene valutata la performance individuale quale media della valutazione conseguita dal candidato negli ultimi tre anni, con punteggio medio nel triennio non inferiore a 80/100, come di seguito indicato:

Valutazione della performance (media ultimo triennio)	Punti max 45
da 98/100 a 100/100	45
da 95/100 a 97,99/100	30
da 90/100 a 94,99/100	20
da 80/100 a 89,99/100	10

- b) **Assenza di provvedimenti disciplinari** ai sensi del vigente CCNL del Comparto Funzioni locali, nell'ultimo triennio dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedure di selezione **5 punti**;

- c) **Possesso di titolo o competenze professionali (max 30 punti):**

- o possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, come di seguito indicato (**max 25 punti**):

Titolo di studio ulteriore	Area dei Funzionari e dell'EQ	Area degli Istruttori
Dottorato	12	5
Master universitario di 2° livello (DM 270/2004)	8	3
Master universitario di 1° livello (DM 270/2004)	5	2
Laurea triennale o magistrale		15
TOTALE	25	25

- o partecipazione a corsi di formazione specifici e certificati con superamento di esame finale pertinenti con il profilo oggetto di selezione 2,5 punti per ogni corso **max 5 punti**;

- d) **Numero e tipologia di incarichi rivestiti (max 20 punti):** vengono valutati gli incarichi formalmente attribuiti entro il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione come di seguito indicato:

Incarico	Punti
Agente contabile	1 (per ogni anno di incarico)
Specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022, ex art. 70 quinquies CCNL 21/05/2018)	2 (per ogni anno di incarico)
Responsabile unico del procedimento (RUP)	2 (per ogni anno di incarico)

Allegato B – Criteri di valutazione progressioni verticali straordinarie

Elementi di valutazione e punteggi

1. I criteri per l'effettuazione delle procedure del presente Regolamento sono determinati nel rispetto del peso percentuale previsto dall'art. 13, comma 7, del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, il quale prevede che il peso percentuale per ciascun dei seguenti elementi di valutazione non potrà essere 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.

2. Il punteggio massimo complessivo, dato dalla somma delle valutazioni di cui ai punti a), b) e c) è pari a 100 punti.

3. Il punteggio massimo attribuibile per singolo elemento di valutazione è il seguente:

ELEMENTI DI VALUTAZIONI	PUNTEGGIO MASSIMO SU 100
a) Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato: ▪ Servizio prestato nelle amministrazioni anche a tempo determinato, per un periodo eccedente il minimo richiesto per l'ammissione, nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione; non si computano le frazioni di anno inferiori a sei mesi e si considerano come anno pieno le frazioni uguali o superiori a sei mesi – 2 punti per anno per servizi resi nell'ufficio attinente al posto messo a selezione – 0,5 punti per anno per servizi resi in altro posto ma della stessa area fino ad un massimo di 25 punti.	25
b) Titolo di studio: - Laurea triennale: 8 punti ¹ - Laurea triennale + Master I livello: 10 punti - Laurea magistrale: 15 punti - Laurea magistrale + Master I livello: 20 punti - Laurea magistrale + Master II livello: 25 punti - Laurea magistrale e dottorato: 30 punti	30
c) Competenze professionali: 1. Media aritmetica delle valutazioni della performance individuale degli ultimi tre anni o comunque le ultime tre disponibili in ordine cronologico: ○ da 98/100 a 100/100: 43 punti ○ da 95/100 a 97,99/100: 35 punti ○ da 90/100 a 94,99/100: 27 punti	45

¹ In caso di possesso di laurea magistrale, il punteggio previsto per la laurea triennale non si somma

- da 80/100 a 89,99/100: **19 punti**
- 2. Corsi di formazione professionale certificati con attestazione di partecipazione e superamento prova finale attinenti al posto oggetto di selezione (non si considerano i corsi a frequenza obbligatoria sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, sulla privacy e sulla normativa per la prevenzione della corruzione): **0,25 punti per ogni corso, massimo 2 punti**