

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE TRANSITORIE  
COMPARATIVE PER LE PROGRESSIONI VERTICALI TRA AREE**



**COMUNE DI MORINO (AQ)**

**Approvato con delibera di Giunta Comunale n.**

**1 – Oggetto e ambito di applicazione**

1. Il presente regolamento, in conformità a quanto disposto dall'art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 13, cc. 6-8, CCNL 16 novembre 2022, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate dai dipendenti effettivamente utilizzate dall'Amministrazione comunale, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale introdotto con il CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022, disciplina le procedure comparative per la progressione tra le Aree riservate al personale di ruolo, anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza.

2. Le progressioni tra 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, fatta salva una riserva di almeno il cinquanta per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

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.

Il Comune di Morino prevede di avviare le procedure per le progressioni tra le aree nel piano triennale del fabbisogno del personale.

3. Le norme contenute nel presente regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di procedura comparativa di cui al successivo art. 4.

4. Le procedure comparative disciplinate dal presente regolamento possono essere attivate entro il 31 dicembre 2025.

## **2. Requisiti per la partecipazione alla procedura comparativa**

1. I requisiti di cui i candidati devono essere in possesso sono individuati, per ciascuno dei posti destinati alla progressione tra Aree, dalla presente disciplina e saranno specificati nei singoli avvisi di procedura comparativa.

2. Possono partecipare alle procedure comparative i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso l'ente in possesso, entro il termine di scadenza di presentazione della domanda, dei seguenti requisiti:

a. essere inquadrati nell'Area (o categoria previgente) immediatamente inferiore a quella oggetto di procedura comparativa:

- per l'Area degli operatori esperti (ex cat. B): inquadramento nell'Area degli operatori (ex cat. giuridica A);

- per l'Area degli istruttori (ex cat. C): inquadramento nell'Area degli operatori esperti (ex cat. B);

- per l'Area dei Funzionari e dell'EQ (ex cat. D): inquadramento nell'Area degli istruttori (ex cat. C);

b. essere in possesso del titolo di studio richiesto per il profilo per il quale è indetta la procedura comparativa oppure, in assenza del titolo di studio, in possesso del numero minimo di anni di esperienza nell'Area (o previgente categoria) immediatamente inferiore, secondo quanto previsto dalla Tabella C allegata al CCNL 16 novembre 2022 che di seguito si riporta.

1) per la progressione dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti:

a) assolvimento dell'obbligo scolastico;

b) almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile.

2) per la progressione dall'Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori:

a) diploma di scuola secondaria di secondo grado;

b) almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;

**oppure**

c) assolvimento dell'obbligo scolastico;

d) almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione e opportunamente valutabile.

3) per la progressione dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione:

a) laurea (triennale o magistrale);

b) almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;

**oppure**

c) diploma di scuola secondaria di secondo grado;

d) almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione e opportunamente valutabile.

## **3. Procedura comparativa.**

1. La procedura comparativa intende valutare per ciascun candidato:

a) l'esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche a tempo determinato;

b) il titolo di studio posseduto;

c) le competenze professionali possedute quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite in contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

2. A ciascuno di tali criteri di valutazione deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%.

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

<u>Criteri</u>	<u>Peso %</u>	<u>Punti 100</u>
a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;	50%	50
b) titolo di studio;	30%	30
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	20%	20

4. Il punteggio massimo complessivo riservato alla valutazione positiva dell'esperienza maturata nell'area di provenienza (a) conseguita dal candidato è di 50 punti, ripartiti come segue:

<u>max punti</u>	<u>50 %</u>	<u>Punti max</u>				
competenze espresse in ambito lavorativo basata sulle risultanze della valutazione di performance – triennio*	50%	25	sotto media	in media	sopra media	eccellenza
			0	10-15	16-20	21-25
Assesment**	20%	10	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo
			0	4	7	10
incarichi di mansioni superiori e/o attribuzione incarichi di Posizione Organizzativa***	30%	15	No	Sì suff	Sì buono	Sì ottimo
			0	5	10	15

\*

**Competenze espresse in ambito lavorativo basata sulle risultanze della valutazione di performance – triennio**

punti 0 = fino a 49/100 conseguito nella valutazione della performance (media triennio)

punti 10-15 = da 50/100 a 69/100 conseguito nella valutazione della performance (media triennio)

punti 16-20 = da 70/100 a 89/100 conseguito nella valutazione della performance (media triennio)

punti 21-25 = da 90/100 conseguito nella performance (media triennio)

\*\*

**Assesment: inteso come complesso sistema di osservazione di una serie di abilità/propensioni possedute dalla persone. Per la valutazione di questo sottocriterio si prenderà la parte C della scheda di valutazione della performance che valuta le competenze dimostrate e i comportamenti professionali ed organizzativi.**

punti 0 = fino a 23/40 conseguito nella valutazione della parte C della scheda di valutazione della performance (media triennio)

punti 4 = da 24/40 a 31/40 conseguito nella valutazione della parte C della scheda di valutazione della performance (media triennio)

punti 7 = da 32/40 a 39/40 conseguito nella valutazione della parte C della scheda di valutazione della performance (media triennio)

punti 10 = da 40/40 conseguito nella valutazione della parte C della scheda di valutazione della performance (media triennio)

\*\*\*

#### **incarichi di mansioni superiori e/o attribuzione incarichi di Posizione Organizzativa**

punti 0 = non sono stati attribuiti incarichi

punti 5 = sono stati attribuiti incarichi, la valutazione della performance riferita alla media del triennio non è superiore a 69/100

punti 10 = sono stati attribuiti incarichi, la valutazione della performance riferita alla media del triennio da 70/100 a 89/100

punti 15 = sono stati attribuiti incarichi, la valutazione della performance riferita alla media del triennio è pari o superiore a 90/100

5. Il punteggio massimo complessivo riservato alla valutazione del titolo di studio (b) è di 30 punti. La valutazione dei titoli è effettuata sulla base dei seguenti criteri generali:

<b><u>max</u></b>	<b><u>30 punti</u></b>
diploma	10 punti
diploma attinente	15 punti
laurea triennale	20 punti
laurea specialistica	25 punti
<i>Post diploma</i>	<i>2 punti</i>
<i>Post laurea</i>	<i>5 punti</i>

6. Il punteggio massimo complessivo riservato alla valutazione delle competenze professionali possedute dal candidato (c) è di 20 punti. La valutazione è effettuata sulla base dei seguenti criteri generali:

<b><u>max</u></b>	<b><u>20 punti</u></b>
	max
percorsi formativi	5 punti
percorsi formativi certificati, con valutazione	10 punti
competenze attestate in ambito lavorativo	5 punti
abilitazione professionale	5 punti

#### **4. Avviso della procedura comparativa**

2. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio relativa alla procedura comparativa e alle comunicazioni rivolte ai candidati sarà contenuta nell'apposito avviso approvato con determinazione del Responsabile del servizio personale o del Segretario Comunale e pubblicato sul sito istituzionale del Comune per almeno 10 giorni.

2. L'Amministrazione può riservarsi, per motivate esigenze e con apposito provvedimento, di modificare, prorogare i termini o revocare l'avviso di selezione.

#### **5. Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura**

1. Esaurita la fase di valutazione dei soggetti ammessi alla procedura, il soggetto preposto alla procedura di selezione, procede a verificare la veridicità e la correttezza dei requisiti dichiarati nella

domanda di partecipazione e provvede a formare la graduatoria finale secondo l'ordine di votazione complessiva riportata da ciascun candidato.

2. A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio e, a parità di anzianità di servizio, il candidato più giovane di età anagrafica.

Sono dichiarati vincitori i candidati utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti complessivamente disponibili.

3. Le graduatorie hanno valore solo per la procedura comparativa di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento, con esclusione dell'eventuale rinuncia del vincitore.

#### **6. Trattamento economico**

Il passaggio alla categoria immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova area e avrà decorrenza dalla data di adozione della determina 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.

#### **7. Rinvio**

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia alla vigente disciplina dell'ordinamento degli uffici e servizi e alle norme sul reclutamento del personale di questo ente, in quanto applicabili e compatibili.

#### **8. Entrata in vigore**

1. Il presente regolamento entra in vigore con l'esecutività della deliberazione di Giunta comunale che lo approva.