

DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI TRA AREE IN REGIME TRANSITORIO

Art 1 – Procedura valutativa speciale

1. Le selezioni effettuate in applicazione a quanto previsto dall'art. 13, c. 6 e ss, CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, avvengono mediante procedura comparativa basata su:
 - a. Esperienza maturata nell'area di provenienza
 - b. Titolo di studio posseduto
 - c. Competenze professionali acquisite
2. L'avviso di indizione della procedura comparativa deve prevedere l'attribuzione di punteggi per ciascuno degli elementi di valutazione, come di seguito specificati, fino al raggiungimento di un totale massimo possibile di **punti 100**:
 - a. esperienza professionale maturata (anzianità di servizio), **punti 40** così distribuiti:
 - ✓ p. 0,5 per ogni anno di anzianità richiesto quale requisito di accesso, secondo quanto stabilito alla tabella C del CCNL 16.11.2022
 - ✓ p. 2 per ogni anno di anzianità aggiuntiva a quella richiesta per l'ammissione alla selezione
 - ✓ Le frazioni di anno sono valutate p. 0,17 per ogni mese; le frazioni di mese si arrotondano aritmeticamente
 - b. Titolo di studio posseduto, **punti 20** così distribuiti:
 - ✓ titolo di studio utilizzato quale requisito di accesso, ai sensi della tabella C sopra richiamata: solo nel caso di valutazione pari almeno all'80% del massimo assegnabile al predetto titolo (88/110 - 80/100 - 48/60): sino a punti 2 (10% punteggio assegnabile)
 - ✓ Possesso di titolo superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno strettamente pertinente con profilo da ricoprire: punti 5 (25% punteggio assegnabile), elevabile sino a punti 6 (30% punteggio assegnabile) solo nel caso di valutazione finale pari o superiore al 90% della valutazione massima (da 99/110 o 90/100 o)
 - ✓ possesso di laurea non pertinente o di laurea aggiuntiva: sino a punti 2 (10% punteggio assegnabile)
 - ✓ dottorato di ricerca/master/specializzazione post universitaria: sino a punti 4 (20% punteggio assegnabile)
 - c. sviluppo delle competenze professionali nell'area di appartenenza **punti 40**; il possesso di tale fattore sarà accertato:
 - ✓ con riguardo alla progressione dall'area degli Istruttori all'area dei Funzionari:
 - mediante colloquio e/o prove pratiche e/o teoriche, volti a verificare l'effettiva acquisizione di competenze nei contesti lavorativi; a tale prova sono assegnati punti 24 massimi (60% punteggio assegnabile) e la prova in questione, che verrà valutata in 30simi, dovrà essere superata con un punteggio minimo almeno pari a 25/30.
 - i rimanenti 16 punti saranno assegnati mediante valutazione dei seguenti fattori:
 - percorsi formativi, inerenti il profilo da ricoprire, svolti negli ultimi 5 anni, validamente conclusi con rilascio - per ogni intervento formativo - di attestato finale, con attribuzione di 0,25 punti per corso fino ad un massimo di punti 4
 - numero e tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione, formalmente attribuiti negli ultimi 5 anni. L'attribuzione di punteggio segue la tabella sottostante sino ad un massimo complessivo di 8 punti

Incarichi professionali art. 53 D.lgs. n 165/2001	Da 0,5 a 1 punto per ciascun incarico
Membro di commissione di concorso /gara	1 punto per ciascun concorso/gara
Responsabile procedimento	Da 2 a 4 punti
Compiti con specifiche responsabilità ex artt. 70 quinquies e 56 sexies CCNL 2018, artt.84 e 97 CCNL 2022	Da 3 a 6 punti

- abilitazione professionale inerente al posto da ricoprire sino a punti 4

✓ con riguardo alle progressioni dall'area degli Esecutori Esperti a quella degli Istruttori: mediante attribuzione di punteggi ai percorsi formativi, alle abilitazioni professionali, alle competenze certificate, alle valutazioni performance ricevute nell'ultimo quinquennio ed alle progressioni orizzontali acquisite nell'area di provenienza così definiti:

- abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale: da 2 a 8 punti ponderabili in relazione al grado di attinenza e alla particolare qualificazione che l'abilitazione assevera rispetto al profilo di destinazione;
- superamento di concorsi a tempo indeterminato e/o a tempo determinato, anche presso altri Enti di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, per la stessa area (ex categoria), oggetto della selezione: 4 punti per ciascuna idoneità, sino ad un massimo di 12 punti;
- valutazione della performance individuale ed organizzativa dei cinque anni precedenti: 1 punto per ciascuna valutazione complessiva superiore all'80% ed inferiore al 90% della valutazione massima ottenibile sulla base del sistema di valutazione vigente, 2 punti per valutazioni superiori, per un massimo complessivo di 10 punti;
- ulteriori informazioni da curriculum vitae che i singoli candidati vogliono evidenziare, sempre nell'ambito delle competenze professionali acquisite, nello specifico ruolo per il quale concorre, e non contemplate nelle precedenti tipologie (ad es. corsi di formazione/aggiornamento professionale, validamente conclusi con certificato di formazione del singolo intervento formativo, qualificazioni informatiche o linguistiche, incarichi professionali art. 53 D. Lgs. n. 165/2001, partecipazione a commissioni di gara o concorso, RUP o DL o Direttore dell'esecuzione, Responsabile procedimento Art. 70 quinquies CCNL / Ex art. 17 o Art. 56 sexies CCNL / Ex art. 17, altro) svolti nell'ultimo quinquennio, con attribuzione di punteggio fino ad un massimo di punti 10 su valutazione della commissione.

3. Ad eccezione del punteggio legato al colloquio e/o prova pratica e/o teorica, per i quali è richiesto il raggiungimento di un punteggio minimo quale condizione di idoneità, tutti gli altri punteggi concorrono al punteggio finale senza soglie predeterminate richieste per l'idoneità. Tuttavia quando il punteggio complessivo risulta pari o inferiore a 50 punti, ovvero con riferimento al punteggio complessivo di cui alle voci delle lett. b e c pari o inferiore a 30 punti, la Commissione, a proprio insindacabile giudizio può, motivatamente, dichiarare la non idoneità.

Quando il punteggio complessivo risulti inferiore a 50 punti ovvero con riferimento al punteggio complessivo di cui alle voci delle lett. b e c pari o inferiore a 30 punti, è altresì compito della Commissione, valutando i singoli punteggi ottenuti in relazione al profilo di destinazione, giudicare se la procedura valutativa abbia complessivamente riscontrato con esito positivo la sussistenza ovvero la insussistenza dei requisiti di capacità e competenza professionali e sulla base di questo,

motivatamente, ammette ovvero non ammette il candidato alla graduatoria.

Art 2 – Commissione esaminatrice

1. 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 dal dirigente dell'area programmazione ed organizzazione, nel rispetto delle condizioni di incompatibilità previste dalla normativa vigente.
2. La Commissione è composta dal dirigente dell'area nella cui dotazione è previsto il posto da ricoprire, che la presiede, dal Segretario Generale e da un dipendente dell'Amministrazione, professionalmente inquadrati nella stessa area o in area superiore a quella del posto messo a selezione.
3. Nel caso in cui il Segretario Generale rivesta anche la figura di dirigente dell'area interessata, si individuerà la figura di altro dirigente quale componente della commissione giudicatrice.
4. Le funzioni di segretario verbalizzante sono svolte da un dipendente comunale appartenente all'area Istruttori o superiore.

Art. 3 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

1. La Commissione esaminatrice procederà alla valutazione dei titoli in base alla documentazione inserita nei fascicoli personali dei dipendenti e alle ulteriori certificazioni eventualmente allegate dai candidati alla domanda di partecipazione alla selezione comparativa indetta.
2. Esaurita la fase di valutazione dei soggetti ammessi alla procedura, la Commissione procede a verificare la veridicità e la correttezza dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione ed a convocare i candidati per il colloquio finalizzato alla verifica delle competenze professionali.
Al termine provvede a formare la graduatoria finale secondo l'ordine di votazione complessiva riportata da ciascun candidato, fatto salvo quanto previsto al comma 4 dell'art. 5 della presente Disciplina.
3. 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.
4. Sono dichiarati vincitori i candidati utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti complessivamente disponibili. La graduatoria è utilizzabile solo per la procedura indetta e non può essere scorsa in caso di posto resosi successivamente vacante o utilizzata per altre procedure.
5. I soggetti destinatari della procedura di progressione verticale sono esonerati dallo svolgimento del periodo di prova, in conformità a quanto previsto dall'art. 15, c. 2, CCNL Funzioni Locali 16.11.2022.

Art. 4 – Applicazione

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla sua approvazione ed è applicato alle procedure di progressione verticale avviate a partire dall'anno 2023.

Esempio: *Passaggio area Istruttori ad area Funzionari*

valutazione esperienza professionale

Dipendente con 15 anni di anzianità e:

	Anni richiesti	Punti		Anni residui	punti		TOT.
diploma	10 anni	0,5 x a.	5	5	2 x a.	10	15
laurea	5 anni	0,5 x a.	2,5	10	2 x a.	20	22,5

Titolo di studio

- a. Dipendente in possesso del titolo di scuola media superiore e laurea specialista non attinente al posto da ricoprire
- b. Dipendente in possesso del titolo di scuola media superiore e laurea specialistica attinente

	Diploma	Punti	Laurea	Punti	TOT.
A	90/100	2	98/100	6	8
B	70/100	--		2	2

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 176 del 22.12.2023