



Comune di Arnara

(Provincia di Frosinone)

Via Dei Fossi 10 – P.I. 00274910603 – Tel. 0775/231079 – PEC: protocollo@pec.comune.arnara.fr.it

Email: info@comune.arnara.fr.it

SITO WEB – www.comune.arnara.fr.it Codice Fiscale 80001610601

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 1 del 15-01-2025

OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLA PROCEDURA COMPARATIVA PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE, ai sensi dell'art. 52 D.lgs. n. 165/2001 e art. 15 CCNL del 16.11.2022.PROCEDURA ORDINARIA E STRAORDINARIA.

L'anno duemilaventicinque, il giorno quindici del mese di gennaio, in Arnara, via dei Fossi 10, presso la sede del Comune.

Alla presenza del Segretario Comunale Dott. Antonio Cacciapuoti, ai sensi dell'art. 97 comma 4 del D.lgs. 267/2000, si è riunita la Giunta Comunale, regolarmente convocata a norma di legge e regolamento per le ore 17:30, nelle persone dei Signori:

1.	Fiori Massimo	Sindaco	Presente
2.	Cecconi Diego	Assessore	Presente
3.	Fiori Raffaella	Assessore	Presente

Presenti: 3

Assenti: 0

Presiede l'adunanza Massimo Fiori nella sua qualità di Sindaco che, constatato il numero legale degli intervenuti, invita i presenti a trattare l'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

-ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001 i dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. 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. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente (comma così sostituito dall'art. 3, comma 1, legge n. 113 del 2021);

-a norma dell'art. 13 comma 6 del CCNL 2019/2021 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 allegata Tabella C di Corrispondenza;

Atteso che si rende pertanto necessario, in attuazione della nuova disciplina, adottare un regolamento che attui le suddette disposizioni normative e contrattuali;

Considerato che i suddetti Regolamenti intende conseguire l'obiettivo di valorizzare l'impegno, le capacità, le professionalità acquisite e l'attività dei dipendenti comunali;

Dato atto della competenza della Giunta Comunale, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000, il quale prevede che è "di competenza della Giunta l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi";

Vista l'allegata bozza di regolamento per la disciplina della procedura comparativa per le progressioni tra le aree (c.d. progressioni verticali"), ai sensi dell'art. 52 d.lgs. n. 165/2001 e art. 15 ccnl del 16.11.2022 – procedura ordinaria; e la bozza di regolamento per la disciplina della procedura comparativa per progressioni tra le aree (c.d. progressioni verticali"), ai sensi dell'art. 13, c. 6 e segg., del ccnl del 16.11.2022 - procedura straordinaria sottoposta alla valutazione delle O.O.S.S. e dell'RSU comunale in sede di delegazione trattante.

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Acquisiti il parere favorevole del Responsabile del Settore Affari amministrativo;

Con voti unanimi e favorevoli espressi in forma di legge.

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in premessa narrativa,

1. di approvare l'allegato Regolamento PER LA DISCIPLINA DELLA PROCEDURA COMPARATIVA PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE (*c.d. Progressioni verticali*"), ai sensi dell'art. 52 D.lgs. n. 165/2001 e art. 15 CCNL del 16.11.2022 – Procedura Ordinaria;
2. di approvare l'allegato Regolamento PER LA DISCIPLINA DELLA PROCEDURA COMPARATIVA PER PROGRESSIONI TRA LE AREE (*c.d. Progressioni verticali*"), ai sensi dell'art. 13, c. 6 e segg., del CCNL del 16.11.2022 - Procedura Straordinaria;

Infine, con separata votazione unanime e favorevole ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.lgs. 267/2000

3. **di attribuire** alla presente immediata eseguibilità;

Comune di Arnara
Prov. di Frosinone

REGOLAMENTO

**PER LA DISCIPLINA DELLA PROCEDURA COMPARATIVA PER
LE PROGRESSIONI TRA LE AREE (c.d. Progressioni verticali"),
ai sensi dell'art. 52 D.lgs. n. 165/2001 e art. 15 CCNL del
16.11.2022.**

PROCEDURA ORDINARIA

Sommario

REGOLAMENTO.....	1
PROCEDURA ORDINARIA.....	1
Art. 1 - Oggetto e ambito di applicazione.....	3
Art. 2 – Programmazione.....	3
Art. 3 – Requisiti di ammissione	3
Art. 4 – Avviso di selezione	4
Art. 5 – Modalità di partecipazione	4
Art. 6 – Procedura selettiva	5
Art. 7 – Criteri di ponderazione	5
Art. 8 - Commissione esaminatrice	6
Art. 9 – Graduatoria.....	6
Art. 10 – Entrata in vigore.....	7
CRITERI DI VALUTAZIONE	9
2) AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI→AREA ISTRUTTORI.....	12
3) AREA DEGLI ISTRUTTORI→AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	13

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n.1 del 15/01/2025

Art. 1 - Oggetto e ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento disciplina, nel rispetto delle norme legislative e contrattuali, le procedure valutative per le progressioni di carriera riservate al personale dipendente mediante passaggio all'Area superiore in applicazione delle previsioni di cui all'art. 52 comma 1 bis del D.lgs. n. 165/2001 e art. 15 CCNL del 16 novembre 2022 relativo al triennio 2019 -2021.
2. A tale proposito ai sensi dell'art. 15, comma 1 e seguenti, del predetto CCNL in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, la progressione tra le Aree può aver luogo con procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni, sul 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 degli incarichi rivestiti, cui sono ammessi i dipendenti in servizio.
3. Il sistema di progressione verticale si concretizza in una verifica dell'acquisizione di competenze e capacità atte a svolgere le attività correlate all'Area di inquadramento superiore a quella posseduta, connotate da diverse responsabilità, relazioni, complessità e contenuti delle prestazioni.

Art. 2 – Programmazione

1. La Giunta comunale individua, in sede di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) – Sezione Fabbisogno del personale, i posti che devono essere coperti mediante procedure valutative interne. In particolare, l'effettuazione di ciascuna progressione di carriera è stabilita dall'Amministrazione, mediante specifica e motivata previsione negli strumenti di programmazione del fabbisogno di personale e nel limite della quota massima prevista dalla normativa, con riferimento alla medesima Area, di cui si prevede la copertura entro la programmazione stessa.

Art. 3 – Requisiti di ammissione

1. I requisiti necessari per la partecipazione sono:
 - a) essere dipendente di ruolo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso il Comune di Arnara;
 - b) essere inquadrato nell' Area immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto delle Funzioni locali, indipendentemente dalla posizione economica di partenza;
 - c) possedere il titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno per l'Area. Il predetto requisito è riferito alla procedura di progressione verticale eseguita ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e art. 15 CCNL del 16 novembre 2022;
 - d) disporre di una valutazione positiva della performance in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura o nelle ultime tre

- valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora vi siano compresi periodi nei quali non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza del servizio;
- e) non aver riportato sanzioni disciplinari nei due anni che precedono l'indizione della procedura.
2. Tutti i requisiti per partecipare debbono essere posseduti alla data di scadenza del termine per la partecipazione da parte del dipendente.

Art. 4 – Avviso di selezione

1. Il Responsabile dell'Area competente in materia di personale dispone, in esecuzione della programmazione dell'Amministrazione, il formale avvio della procedura comparativa mediante l'approvazione di un Avviso di selezione che deve indicare:
- il numero, l'Area e il profilo professionale dei posti da coprire;
 - i requisiti per la partecipazione alla procedura comparativa;
 - i criteri o parametri di composizione della graduatoria di merito;
 - le modalità ed i tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti.
2. L'Avviso viene pubblicato all'Albo pretorio dell'Ente per quindici giorni consecutivi nonché sul sito istituzionale dedicato all'Amministrazione Trasparente. Tale pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura. L'Avviso viene, altresì, divulgato e portato a conoscenza di tutti i dipendenti comunali tramite i canali istituzionali. Il termine per la presentazione delle domande, indicato nell'Avviso, viene previsto al 15° giorno successivo alla pubblicazione dello stesso.

Art. 5 – Modalità di partecipazione

1. Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'Avviso. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura, da riportare in elenco riepilogativo conformemente allo schema allegato all'Avviso.
2. Possono partecipare alla procedura per beneficiare della progressione di carriera i dipendenti a tempo indeterminato che siano in servizio attivo presso l'Ente alla data di avvio della procedura nonché alla data di sua conclusione.

Art. 6 – Procedura selettiva

1. L'Area competente in materia di personale provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti disponendo l'ammissione o l'esclusione dalla procedura. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.
2. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito sarà effettuata da apposita Commissione che definirà il punteggio attribuito a ciascun candidato utilizzando criteri/parametri indicati nel seguente allegato:
 - Allegato A: Progressioni fra Aree ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e art. 15 CCNL del 16 novembre 2022.
3. I dipendenti provenienti da altra amministrazione mediante trasferimento per mobilità nell'arco temporale del triennio precedente alla procedura, rilevante ai fini della valutazione positiva delle performance, possono presentare istanza di partecipazione. Le valutazioni ottenute dai dipendenti presso terze amministrazioni vengono aritmeticamente parametrate, se espresse in scala differente, secondo le modalità di attribuzione dei punteggi previste nell'ente dal vigente sistema di valutazione delle performance.

Art. 7 – Criteri di ponderazione

1. La valorizzazione, ai fini della composizione del risultato complessivo, dei criteri/parametri avviene secondo lo schema e la ponderazione stabilita tra gli stessi di cui all'allegato A del presente Regolamento. Lo schema individua:
 - a. I criteri/parametri di valutazione.
 - b. La ponderazione, definita in valore percentuale, tra i diversi criteri/parametri, fino a concorrenza di un punteggio totale del 100%.
2. Dalla combinazione degli elementi di cui sopra, il punteggio complessivo attribuito al singolo dipendente, con il quale lo stesso viene collocato nella graduatoria finale.
3. La Commissione valuta, secondo principi di buon andamento e imparzialità, i titoli e le competenze posseduti dai dipendenti attenendosi alle indicazioni dell'allegato A.
4. Gli esiti della procedura, ivi compresa la graduatoria di merito finale, vengono enunciati in un apposito verbale della Commissione, approvato con determinazione del Responsabile dell'Area competente in materia di personale.

Art. 8 - 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 Responsabile del Servizio Risorse Umane nel rispetto delle condizioni di incompatibilità previste dalla normativa vigente.
2. La Commissione è composta da tre membri di cui uno con funzioni di Presidente. È prevista la presenza di un segretario verbalizzante.
3. Non possono far parte della Commissione esaminatrice i componenti degli organi di direzione politica dell'Ente, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
4. Non possono, altresì, far parte della Commissione esaminatrice persone che siano tra loro parenti od affini fino al quarto grado o soggetti legati da vincolo di coniugio nonché coloro che, nello stesso grado, siano parenti od affini di alcuno dei concorrenti o legati da vincolo di coniugio ad alcuno dei medesimi, coloro che abbiano liti pendenti e/o rapporti debitori con i concorrenti.
5. La verifica dell'esistenza di eventuali cause di incompatibilità è effettuata all'atto dell'insediamento della Commissione, individuato nella prima seduta, dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati. I componenti della Commissione sono tenuti a presentare una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ove si attesti di non trovarsi nelle condizioni indicate al comma 3 e 4 del presente articolo.
6. La conoscenza personale, dovuta a rapporti di lavoro nell'ambito dell'Ente non costituisce impedimento.
7. Al termine dei lavori, la Commissione esaminatrice trasmette al Responsabile del Servizio Risorse Umane tutta la documentazione inerente le attività espletate ai fini della procedura di selezione comparativa.

Art. 9 – Graduatoria

1. La Commissione esaminatrice formulerà una graduatoria per l'attribuzione del posto oggetto della selezione.
2. In caso di parità vale l'anzianità di servizio nell'Ente, in caso di ulteriore parità l'anzianità anagrafica.
3. La graduatoria di merito e la nomina dei vincitori della selezione, in applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e art. 15 CCNL del 16 novembre 2022, riferita alla tabella A, è approvata con determinazione del Responsabile dell'Area competente in materia di personale e sarà pubblicata all'Albo pretorio del Comune di Arnara in Amministrazione Trasparente/Bandi di concorso.
4. La graduatoria ha valore solo per la procedura di riferimento ed è utilizzata esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento.

5. Le graduatorie vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.
6. Il vincitore della procedura comparativa verrà inquadrato nella nuova categoria giuridica acquisita a seguito di progressione verticale con la decorrenza che verrà comunicata dall'Amministrazione Comunale, previa sottoscrizione del relativo contratto di lavoro.
7. L'assunzione e la stipulazione dei nuovi contratti individuali di lavoro sarà realizzata esclusivamente a cura dell'Area competente in materia di personale. Il vincitore ha l'onere di stipulare un nuovo contratto individuale di lavoro nella nuova categoria. Fino a quando il contratto non viene firmato, il nuovo rapporto di lavoro non nasce e, quindi, non decorre il relativo trattamento giuridico ed economico.
8. In caso di progressione tra le aree, il trattamento economico è unicamente quello previsto dai contratti collettivi per la prima posizione economica della categoria di assegnazione e per le mansioni e responsabilità che il datore di lavoro assegna al dipendente in coerenza con il nuovo profilo. Il lavoratore non ha più titolo per percepire emolumenti che si fondino su mansioni e responsabilità riconducibili al profilo precedente.
9. Ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL 16/11/2022 in caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25, comma 2, del CCNL 16/11/2022 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruito. Conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.
10. Ai sensi dell'art. 15, comma 3, del CCNL 16/11/2022, nel caso in cui il vincitore provenisse da una posizione economica il cui tabellare è di importo superiore rispetto a quello previsto per il posto da coprire, lo stesso dipendente beneficia di un assegno personale, riassorbibile in caso di progressione orizzontale, nella misura della differenza fra i due tabellari.
11. Per potere svolgere procedure di progressione tra le aree, è necessario che l'ente dimostri il rispetto dei vincoli normativi la cui violazione è sanzionata con il divieto di assumere: tutte le condizioni organizzative e finanziarie cui la legge collega il divieto di assumere inibiscono, quindi, non solo i concorsi pubblici, ma anche le selezioni per progressione tra le aree, quindi le assunzioni sono, in ogni caso, espressamente subordinate al rispetto della normativa in materia di assunzioni di personale nel tempo vigente.

Art. 10 – Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione della Giunta comunale che lo approva.
2. Il presente regolamento viene pubblicato sull'Albo pretorio on-line dell'Ente ed in "Amministrazione Trasparente", sezione "Disposizioni generali", sottosezione "Atti generali".
3. L'entrata in vigore del presente regolamento comporta la modifica di eventuali

- disposizioni interne e regolamentari, in contrasto con lo stesso.
4. Successive disposizioni di legge, con esso incompatibili, ne modificano automaticamente le disposizioni in contrasto.
 5. Le norme del presente regolamento costituiscono norme di indirizzo, la cui precettività è assegnata dagli specifici bandi di concorso che costituiscono *lex specialis*.

Allegato A - Progressioni fra aree ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e art. 15 CCNL del 16 novembre 2022.

AllegatoA

- Progressioni fra aree ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs.165/2001

“...1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti...”

CRITERI DI VALUTAZIONE

Criteri/Punteggi	Operatori→ Operatori esperti	Operatori esperti → Istruttori	Istruttori → Funzionari ed E.Q.
Esperienza maturata nell'area di provenienza	70	60	50
Titolo di studio	10	20	25
Competenze professionali	20	20	25
Totale	100	100	100

1) AREA DEGLI OPERATORI → OPERATORI ESPERTI

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

a) Esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche a tempo determinato: entro il limite massimo di **70 punti**

- Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio)
Max 48 punti

Competenze espresse (performance) Max 48	Punti
da 60 a 70	21
Da 71 -80	27
Da 81-90	36
Da 91 - 100	48

- Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore 1,5 punti per il profilo oggetto di selezione e 0,50 punti per un profilo diverso, per ogni anno e frazione di anno (rapportata a mese di servizio) anche a tempo determinato e in altri enti
Max 22 punti

Anzianità categoria inferiore Max 22	Punti
Anni _____ x 1,5 =	
Mesi _____ /12 x1,5	
Totale	

b) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area: entro il limite max **10 punti** (vi rientrano i soli titoli di studio - rilasciati da istituzioni riconosciute dal nostro ordinamento)

Titolo di studio	Punti
Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale)	6
Diploma di istruzione secondaria di secondo grado di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale)	8
Diploma di laurea triennale e specialistica	10

c) Competenze professionali acquisite: entro il limite massimo di **punti 20**

- Percorsi formativi **max punti 14**: partecipazione a corsi di aggiornamento/formazione specifici certificati, pertinenti con il profilo professionale da ricoprire:
(Corso fino a 6 ore punti 0,10 – Corso fino a 20 ore punti 0,20 - Corso oltre 20 ore punti 0,40 – Corsi con esame finale punti 0,80)
- Incarichi rivestiti per almeno 1 anno anche di semplice esecuzione conferiti con atto formale **max 6 punti** (1 punto/anno o frazione proporzionalmente) negli anni di permanenza nell'Area di provenienza.

2) AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI → AREA ISTRUTTORI

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

a) Esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche a tempo determinato: entro il limite massimo di **60 punti**

- Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio)
Max 36 punti

Competenze espresse (performance) Max 36	Punti
Da 60 a 70	14
Da 71 -80	21
Da 81-90	27
Da 91 - 100	36

- Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore 1,5 punti per il profilo oggetto di selezione e 0,50 punti per un profilo diverso, per ogni anno e frazione di anno (rapportata a mese di servizio) anche a tempo determinato e in altri enti
Max 24 punti

Anzianità categoria inferiore Max 24	Punti
Anni _____ x 1,5 =	
Mesi _____ /12x1,5	
Totale	

b) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area: entro il limite max **20 punti** (vi rientrano i soli titoli di studio - rilasciati da istituzioni riconosciute dal nostro ordinamento ed attinenti la categoria di inquadramento profilo professionale)

Titolo di studio	Punti
Diploma Laurea triennale	10
Diploma di Laurea specialistica / Vecchio ordinamento /Magistrale	15
Master I o II livello	2,5
Dottorato	2,5

c) Competenze professionali acquisite: entro il limite massimo di **punti 20**

- Percorsi formativi max punti 14: partecipazione a corsi di aggiornamento/formazione specifici certificati, pertinenti con il profilo professionale da ricoprire:
(Corso fino a 6 ore punti 0,10 – Corso fino a 20 ore punti 0,20 - Corso oltre 20 ore punti 0,40 – Corsi con esame finale punti 0,80)
- Incarichi rivestiti per almeno 1 anno anche (specifiche responsabilità) max 6 punti (1 punti/anno o frazione proporzionalmente) nei 5 anni di permanenza nell'Area di provenienza.

3) AREA DEGLI ISTRUTTORI → AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

d) Esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche a tempo determinato: entro il limite massimo di **50 punti**

- Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio)
Max 30 punti

Competenze espresse (performance) Max 30	Punti
da 60 a 70	10
Da 71 – 80	18
Da 81-90	24
Da 91 – 100	30

- Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione anche a tempo determinato Max 20 punti

Anzianità categoria inferiore Max 20	Punti
Fino a 3 anni	5
Da 3 anni e 1 giorno a 5 anni	8
Da 5 anni e 1 giorno a 8 anni	10
Da 8 anni e 1 giorno a 10 anni	15
Da 10 anni e 1 giorno a 15 anni	18
Oltre 15 anni	20

Si considerano i punteggi sopra riportati per il medesimo profilo e anche in altri enti a tempo determinato; per profili diversi il punteggio viene diviso per 3 e arrotondato all'unità superiore.

- e) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area: entro il limite max **20 punti** (vi rientrano i soli titoli di studio - rilasciati da istituzioni riconosciute dal nostro ordinamento ed attinenti la categoria di inquadramento profilo professionale)

Titolo di studio	Punti
Diploma Laurea triennale	10
Diploma di Laurea specialistica / Vecchio ordinamento /Magistrale. assorbe il titolo precedente	15
Master I o II livello- Dottorato di ricerca - altre Lauree	5

- f) Competenze professionali acquisite: entro il limite massimo di **20 punti**

- Percorsi formativi max punti 6: partecipazione a corsi di aggiornamento/formazione specifici certificati, pertinenti con il profilo professionale da ricoprire:
(Corso fino a 6 ore punti 0,10 – Corso fino a 20 ore punti 0,20 - Corso oltre 20 ore punti 0,40 – Corsi con esame finale punti 0,80)
- Incarichi rivestiti per almeno 1 anno di complessa esecuzione (2,5 punti/anno o frazione proporzionalmente) o di semplice esecuzione (1,5 punti/anno o frazione) max 20 punti.

Comune di Arnara
Provincia di Frosinone
REGOLAMENTO

**PER LA DISCIPLINA DELLA PROCEDURA COMPARATIVA PER
PROGRESSIONI TRA LE AREE (c.d. Progressioni verticali"), ai
sensi dell'art. 13, c. 6 e segg., del CCNL del 16.11.2022**

**PROCEDURA STRAORDINARIA
(FASE TRANSITORIA FINO AL 31.12.2025)**

Indice

Sommario

Art. 1 - Oggetto e ambito di applicazione.....	2
Art. 2 – Programmazione.....	2
Art. 3 – Requisiti di ammissione.....	2
Art. 4 – Avviso di selezione.....	3
Art. 5 – Modalità di partecipazione.....	3
Art. 6 – Procedura selettiva.....	4
Art. 7 – Criteri di ponderazione.....	4
Art. 8 - Commissione esaminatrice.....	5
Art. 9 – Graduatoria.....	5
Art. 10 – Entrata in vigore.....	6
Allegato A - Progressioni fra aree ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.....	7
CRITERI DI VALUTAZIONE.....	8
1) AREA DEGLI OPERATORI → OPERATORI ESPERTI.....	9
2) AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI → ISTRUTTORI.....	11
3) AREA DEGLI ISTRUTTORI →FUNZIONARI ED E.Q.....	13

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 01 del 15/01/2025

Art. 1 - Oggetto e ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento disciplina, nel rispetto delle norme legislative e contrattuali, le procedure valutative per le progressioni di carriera riservate al personale dipendente mediante passaggio all'Area superiore in applicazione delle previsioni del CCNL 16 novembre 2022 relativo al triennio 2019 -2021.
2. A tale proposito ai sensi dell'art. 13, comma 6 e seguenti, del predetto CCNL 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 allegata Tabella C di Corrispondenza allegata al citato CCNL.
3. Il sistema di progressione verticale si concretizza in una verifica dell'acquisizione di competenze e capacità atte a svolgere le attività correlate all'Area di inquadramento superiore a quella posseduta, connotate da diverse responsabilità, relazioni, complessità e contenuti delle prestazioni.

Art. 2 – Programmazione

1. La Giunta comunale individua, in sede di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) – Sezione Fabbisogno del personale, i posti che devono essere coperti mediante procedure valutative interne. In particolare, l'effettuazione di ciascuna progressione di carriera è stabilita dall'Amministrazione, mediante specifica e motivata previsione negli strumenti di programmazione del fabbisogno di personale e nel limite della quota massima prevista dalla normativa, con riferimento alla medesima Area, di cui si prevede la copertura entro la programmazione stessa.

Art. 3 – Requisiti di ammissione

1. I requisiti necessari per la partecipazione sono:
 - a) essere dipendente di ruolo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso il Comune di Arnara;
 - b) essere inquadrato nell' Area immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto delle Funzioni locali, indipendentemente dalla posizione economica di partenza;
 - c) avere maturato un'anzianità di servizio di almeno cinque anni nell'Area immediatamente inferiore rispetto a quella del posto oggetto di selezione;
 - d) possedere il titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno per l'Area. Il predetto requisito è riferito alla procedura di progressione verticale eseguita ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 mentre può non essere richiesto in ragione della prevista anzianità

professionale nel caso di procedura di progressione verticale eseguita ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL 16 novembre 2022 - Norme di prima applicazione;

- e) disporre di una valutazione positiva della performance in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura o nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora vi siano compresi periodi nei quali non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza del servizio;
 - f) non aver riportato sanzioni disciplinari nei due anni che precedono l'indizione della procedura.
2. Tutti i requisiti per partecipare debbono essere posseduti alla data di scadenza del termine per la partecipazione da parte del dipendente.

Art. 4 – Avviso di selezione

1. Il Responsabile dell'Area competente in materia di personale dispone, in esecuzione della programmazione dell'Amministrazione, il formale avvio della procedura comparativa mediante l'approvazione di un Avviso di selezione che deve indicare:
 - il numero, l'Area e il profilo professionale dei posti da coprire;
 - i requisiti per la partecipazione alla procedura comparativa;
 - i criteri o parametri di composizione della graduatoria di merito;
 - le modalità ed i tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti.
2. L'Avviso viene pubblicato all'Albo pretorio dell'Ente per quindici giorni consecutivi nonché sul sito istituzionale dedicato all'Amministrazione Trasparente. Tale pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura. L'Avviso viene, altresì, divulgato e portato a conoscenza di tutti i dipendenti comunali tramite i canali istituzionali. Il termine per la presentazione delle domande, indicato nell'Avviso, viene previsto al 15° giorno successivo alla pubblicazione dello stesso.

Art. 5 – Modalità di partecipazione

1. Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'Avviso. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura, da riportare in elenco riepilogativo conformemente allo schema allegato all'Avviso.
2. Possono partecipare alla procedura per beneficiare della progressione di carriera i dipendenti a tempo indeterminato che siano in servizio attivo presso l'Ente alla data di avvio della procedura nonché alla data di sua conclusione.

Art. 6 – Procedura selettiva

1. L'Area competente in materia di personale provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti disponendo l'ammissione o l'esclusione dalla procedura. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.
2. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito sarà effettuata da apposita Commissione che definirà il punteggio attribuito a ciascun candidato utilizzando criteri/parametri indicati nel seguente allegato:
 - Allegato A: Progressioni fra Aree ai sensi dell'art.13, comma 6, del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.
3. I dipendenti provenienti da altra amministrazione mediante trasferimento per mobilità nell'arco temporale del triennio precedente alla procedura, rilevante ai fini della valutazione positiva delle performance, possono presentare istanza di partecipazione. Le valutazioni ottenute dai dipendenti presso terze amministrazioni vengono aritmeticamente parametrize, se espresse in scala differente, secondo le modalità di attribuzione dei punteggi previste nell'ente dal vigente sistema di valutazione delle performance.

Art. 7 – Criteri di ponderazione

1. La valorizzazione, ai fini della composizione del risultato complessivo, dei criteri/parametri avviene secondo lo schema e la ponderazione stabilita tra gli stessi di cui all' allegato A del presente Regolamento. Lo schema individua:
 - a. I criteri/parametri di valutazione.
 - b. La ponderazione, definita in valore percentuale, tra i diversi criteri/parametri, fino a concorrenza di un punteggio totale del 100%.
2. Dalla combinazione degli elementi di cui sopra, il punteggio complessivo attribuito al singolo dipendente, con il quale lo stesso viene collocato nella graduatoria finale.
3. La Commissione valuta, secondo principi di buon andamento e imparzialità, i titoli e le competenze posseduti dai dipendenti attenendosi alle indicazioni dell'allegato A.
4. Gli esiti della procedura, ivi compresa la graduatoria di merito finale, vengono enunciati in un apposito verbale della Commissione, approvato con determinazione del Responsabile dell'Area competente in materia di personale.

Art. 8 - 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 Responsabile del Servizio Risorse Umane nel rispetto delle condizioni di incompatibilità previste dalla normativa vigente.
2. La Commissione è composta da tre membri di cui uno con funzioni di Presidente. È prevista la presenza di un segretario verbalizzante.
3. Non possono far parte della Commissione esaminatrice i componenti degli organi di direzione politica dell'Ente, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
4. Non possono, altresì, far parte della Commissione esaminatrice persone che siano tra loro parenti od affini fino al quarto grado o soggetti legati da vincolo di coniugio nonché coloro che, nello stesso grado, siano parenti od affini di alcuno dei concorrenti o legati da vincolo di coniugio ad alcuno dei medesimi, coloro che abbiano liti pendenti e/o rapporti debitori con i concorrenti.
5. La verifica dell'esistenza di eventuali cause di incompatibilità è effettuata all'atto dell'insediamento della Commissione, individuato nella prima seduta, dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati. I componenti della Commissione sono tenuti a presentare una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ove si attesti di non trovarsi nelle condizioni indicate ai comma 3 e 4 del presente articolo.
6. La conoscenza personale, dovuta a rapporti di lavoro nell'ambito dell'Ente non costituisce impedimento.
7. Al termine dei lavori, la Commissione esaminatrice trasmette al Responsabile del Servizio Risorse Umane tutta la documentazione inerente le attività espletate ai fini della procedura di selezione comparativa.

Art. 9 – Graduatoria

1. La Commissione esaminatrice formulerà una graduatoria per l'attribuzione del posto oggetto della selezione.
2. In caso di parità vale l'anzianità di servizio nell'Ente, in caso di ulteriore parità l'anzianità anagrafica.
3. La graduatoria di merito e la nomina dei vincitori della selezione, in applicazione dell'art.13, comma 6, del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 riferita alla tabella A, è approvata con determinazione del Responsabile dell'Area competente in materia di personale e sarà pubblicata all'Albo pretorio del Comune di Arnara e in Amministrazione Trasparente/Bandi di concorso.

4. La graduatoria ha valore solo per la procedura di riferimento ed è utilizzata esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento.
5. Le graduatorie vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.
6. Il vincitore della procedura comparativa verrà inquadrato nella nuova categoria giuridica acquisita a seguito di progressione verticale con la decorrenza che verrà comunicata dall'Amministrazione Comunale, previa sottoscrizione del relativo contratto di lavoro.
7. L'assunzione e la stipulazione dei nuovi contratti individuali di lavoro sarà realizzata esclusivamente a cura dell'Area competente in materia di personale. Il vincitore ha l'onere di stipulare un nuovo contratto individuale di lavoro nella nuova categoria. Fino a quando il contratto non viene firmato, il nuovo rapporto di lavoro non nasce e, quindi, non decorre il relativo trattamento giuridico ed economico.
8. In caso di progressione tra le aree, il trattamento economico è unicamente quello previsto dai contratti collettivi per la prima posizione economica della categoria di assegnazione e per le mansioni e responsabilità che il datore di lavoro assegna al dipendente in coerenza con il nuovo profilo. Il lavoratore non ha più titolo per percepire emolumenti che si fondino su mansioni e responsabilità riconducibili al profilo precedente.
9. Ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL 16/11/2022 in caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25, comma 2, del CCNL 16/11/2022 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruita. Conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.
10. Ai sensi dell'art. 15, comma 3, del CCNL 16/11/2022, nel caso in cui il vincitore provenisse da una posizione economica il cui tabellare è di importo superiore rispetto a quello previsto per il posto da coprire, lo stesso dipendente beneficia di un assegno personale, riassorbibile in caso di progressione orizzontale, nella misura della differenza fra i due tabellari.
11. Per potere svolgere procedure di progressione tra le aree, è necessario che l'ente dimostri il rispetto dei vincoli normativi la cui violazione è sanzionata con il divieto di assumere: tutte le condizioni organizzative e finanziarie cui la legge collega il divieto di assumere inibiscono, quindi, non solo i concorsi pubblici, ma anche le selezioni per progressione tra le aree, quindi le assunzioni sono, in ogni caso, espressamente subordinate al rispetto della normativa in materia di assunzioni di personale nel tempo vigente.

Art. 10 – Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione della Giunta comunale che lo approva.
2. Il presente regolamento viene pubblicato sull'Albo pretorio on-line dell'Ente ed in "Amministrazione Trasparente", sezione "Disposizioni generali", sotto-sezione "Atti generali".
3. L'entrata in vigore del presente regolamento comporta la modifica di eventuali disposizioni interne e regolamentari, in contrasto con lo stesso.
4. Successive disposizioni di legge, con esso incompatibili, ne modificano automaticamente le disposizioni in contrasto.
5. Le norme del presente regolamento costituiscono norme di indirizzo, la cui precettività è assegnata dagli specifici bandi di concorso che costituiscono *lex specialis*.

**Allegato A - Progressioni fra aree ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL
Funzioni Locali del 16.11.2022**

Allegato A – Progressioni fra aree ai sensi dell’art. 13, comma 6, del CCNL

Funzioni Locali del 16.11.2022

“.. 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%:

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“

CRITERI DI VALUTAZIONE

Criteri/Punteggi	Operatori → Operatori esperti	Operatori esperti → Istruttori	Istruttori → Funzionari ed E.Q.
Esperienza maturata nell’area di provenienza (art. 13 comma 7 lett.a)	40	40	55
Titolo di studio (art. 13 comma 7 lett.b)	30	30	25
Competenze professionali (art. 13 comma 7 lett.c)	30	30	20
Totale	100	100	100

Tabella C Allegata CCNL 2019 – 2021

Progressione tra 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 ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

1) AREA DEGLI OPERATORI → OPERATORI ESPERTI

Requisiti di accesso:

Assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza nell'Area degli operatori e/o nella categoria del precedente sistema di classificazione.

La valutazione per la procedura comparativa consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

a) Esperienza maturata nell'Area di provenienza a tempo indeterminato: entro il limite massimo di **40 punti**

- Servizio effettivo prestato nella categoria immediatamente inferiore (ex cat. A) a quella oggetto della selezione: 3 punti per ogni anno di servizio anche a tempo determinato ed in enti diversi, max 40 punti

Anzianità categoria inferiore Max 40	Punti
Anni _____ x 3 =	
Mesi _____ /12 x 3	
Totale	

Tale punteggio viene ridotto del 50% per i periodi di servizio effettuati in altra Pubblica Amministrazione.

b) Titoli di studio superiori rispetto all'assolvimento dell'obbligo scolastico previsto come requisito di accesso: max **30 punti**

Titolo di studio	Punti
Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale)	10
Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale) – assorbe il titolo precedente	20
Diploma di Laurea triennale o specialistica	30

c) Competenze professionali acquisite: entro il limite massimo di **punti 30**

- Percorsi formativi max punti 10: partecipazione a corsi di aggiornamento/formazione specifici certificati, pertinenti con il profilo professionale da ricoprire:
(Corso fino a 6 ore punti 0,10 – Corso fino a 20 ore punti 0,20 - Corso oltre 20 ore punti 0,40 – Corsi con esame finale punti 0,80)
- Incarichi rivestiti per almeno 1 anno anche di semplice esecuzione max 20 punti (2 punti/anno o frazione proporzionalmente) negli anni di permanenza nell'Area di provenienza.

2) AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI → ISTRUTTORI

Tabella C Allegata CCNL 2019-2021

Requisiti di accesso:

Assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza nell'Area degli operatori e/o nella categoria del precedente sistema di classificazione.

Oppure

Diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza nell'Area degli operatori esperti o/e nella categoria del precedente sistema di classificazione.

La valutazione per la procedura comparativa consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

a) Esperienza maturata nell'Area di provenienza a tempo indeterminato: entro il limite massimo di **40 punti**

- Servizio effettivo prestato nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione: 3 punti per ogni anno di servizio anche a tempo determinato, max 40 punti

Anzianità categoria inferiore Max 40	Punti
Anni _____ x 3 =	
Mesi _____ /12 x 3	
Totale	

Tale punteggio viene ridotto del 50% per i periodi di servizio effettuati in altra Pubblica Amministrazione.

b) Titoli di studio superiori rispetto all'assolvimento dell'obbligo scolastico previsto come requisito di accesso: max **30 punti**

Titolo di studio	Punti
Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale)	5
Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale) – assorbe il titolo precedente	10
Diploma di Laurea triennale – assorbe il titolo precedente	20
Diploma di Laurea specialistica/Vecchio ordinamento/Magistrale . assorbe il titolo precedente	30

c) Competenze professionali acquisite: entro il limite massimo di **punti 30**

- Percorsi formativi max punti 10: partecipazione a corsi di aggiornamento/formazione specifici certificati, pertinenti con il profilo professionale da ricoprire:
(Corso fino a 6 ore punti 0,10 – Corso fino a 20 ore punti 0,20 - Corso oltre 20 ore punti 0,40 – Corsi con esame finale punti 0,80)
- Incarichi rivestiti per almeno 1 anno (specifiche responsabilità) max 20 punti (2 punti/anno o frazione proporzionalmente) negli anni di permanenza nell'Area di provenienza.

3) AREA DEGLI ISTRUTTORI → FUNZIONARI ED E.Q.

Tabella C Allegata CCNL 2019-2021

Requisiti di accesso:

Diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli Istruttori e/o nella categoria del precedente sistema di classificazione

Oppure

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.

La valutazione per la procedura comparativa consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

- a) Esperienza maturata nell'Area di provenienza a tempo indeterminato: entro il limite massimo di **55 punti**
 - Servizio effettivo prestato nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione: 7 punti per ogni anno di servizio anche a tempo determinato, max 55 punti

Anzianità categoria inferiore Max 55	Punti
Anni _____ x 7 =	
Mesi _____ /12 x 3	
Totale	

Tale punteggio viene ridotto del 50% per i periodi di servizio effettuati in altra Pubblica Amministrazione.

- b) Titoli di studio superiori rispetto all'assolvimento dell'obbligo scolastico previsto come requisito di accesso: max **25 punti**

Titolo di studio richiesto per le progressioni speciali (con 10 anni di esperienza maturate)	Punti
Diploma di Laurea triennale	10
Diploma di Laurea specialistica/Vecchio ordinamento/Magistrale . assorbe il titolo precedente	15
Master I o II livello - Dottorato di ricerca – altre Lauree	5
Abilitazione professionale conseguita mediante superamento Esame di Stato	5

- c) Competenze professionali acquisite: entro il limite massimo di **punti 20**

- Percorsi formativi max punti 10: partecipazione a corsi di aggiornamento/formazione specifici certificati, pertinenti con il profilo professionale da ricoprire:
(Corso fino a 6 ore punti 0,10 – Corso fino a 20 ore punti 0,20 - Corso oltre 20 ore punti 0,40 – Corsi con esame finale punti 0,80)
- Incarichi rivestiti per almeno 1 anno di PO o di specifica responsabilità max 10 punti (PO 2 punti/anno o frazione proporzionalmente SR 1 punti/anno o frazione proporzionalmente) negli anni di permanenza nell'Area di provenienza.

Pareri

Il sottoscritto **Massimo Fiori**, in qualità di responsabile del servizio ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 comma 1 Dlgs. nr. 267 del 18.08.2000, esprime parere Favorevole in ordine alla Regolarita' tecnica della proposta di provvedimento indicata in oggetto.

Lì, 13-01-2025

Il Responsabile del servizio interessato
Massimo Fiori

DELIBERA DI GIUNTA n. 1 del 15-01-2025

Oggetto: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLA PROCEDURA
COMPARATIVA PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE, ai sensi dell'art. 52 D.lgs. n.
165/2001 e art. 15 CCNL del 16.11.2022.PROCEDURA ORDINARIA E STRAORDINARIA.

ATTESTATO DI ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione:

- è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del Decreto
Legislativo 18/8/2000, n. 267;

Arnara, 15-01-2025

IL Segretario Comunale
Dott. Antonio Cacciapuoti

Atto firmato digitalmente, ai sensi del D.Lgs n. 82 del 07/03/2005 s.m.i. e norme collegate, che sostituisce il
documento cartaceo e la firma olografa.

Letto, approvato e sottoscritto.

Arnara, 15-01-2025

IL Sindaco
Massimo Fiori

IL Segretario Comunale
Dott. Antonio Cacciapuoti

Atto firmato digitalmente, ai sensi del D.lgs. n. 82 del 07/03/2005 s.m.i. e norme collegate che
sostituisce il documento cartaceo e la firma olografa.