



COMUNE DI ASCIANO

Provincia di Siena

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE

PARTE PRIMA
CRITERI DI SELEZIONE

Art. 1 - Oggetto

1. Il presente Regolamento disciplina criteri, requisiti e modalità di svolgimento delle progressioni tra le Aree di cui all'art. 52 comma 1-bis del Decreto legislativo 165/2001 e art 13 CCNL Comparto funzioni locali sottoscritto il 22/11/2022.
2. Le progressioni tra le Aree sono attivate a seguito della loro previsione dell'ambito del Piano triennale dei Fabbisogni di personale, nel rispetto dei limiti quantitativi definiti dalle disposizioni di legge e del contratto collettivo nazionale.
3. Le disposizioni procedurali di cui alla parte seconda del Regolamento sono comuni ad entrambe le modalità di progressione tra le Aree.

Art. 2 - Progressione tra le Aree art.13, comma 6 CCNL 16.11.2022

1. Fino al 31 dicembre 2025, in attuazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.lgs. n. 165/2001 e dell'art.13 del CCNL 16.11.2022, la progressione tra le Aree viene effettuata, nel rispetto dei limiti previsti dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei seguenti requisiti:

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori (cat. A) all'Area degli Operatori esperti (cat. B)	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, opportunamente valutabile;
da Area degli Operatori esperti (cat. B) all'Area degli Istruttori (cat. C)	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 ed opportunamente valutabile; 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 ed opportunamente valutabile;
da Area degli Istruttori (cat. C) all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (cat. D)	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 ed opportunamente valutabile; 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 ed opportunamente valutabile.

2. Coerentemente al nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del CCNL 16.11.2022, i criteri per l'effettuazione delle progressioni di cui al comma 1 sono i seguenti:

- esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche a tempo determinato: **massimo 20 punti con attribuzione di 1 punto per ogni anno di servizio e frazione di anno (mensile/12)**;
- titolo di studio (ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso all'area): **massimo 20 punti**;
- competenze professionali acquisite: **massimo 60 punti**

3. La valutazione delle competenze professionali acquisite di cui alla lett. c) del precedente comma verrà effettuata da un'apposita Commissione giudicatrice, valutando:

- le competenze professionali e di ruolo tramite colloquio tecnico anche in ordine alle
- capacità relazionali e motivazionali (max 50 punti);
- il curriculum del candidato (max 10 punti).

4. La procedura comparativa descritta al presente articolo avrà esito positivo solo in caso di valutazione minima pari a 60 punti su 100.

5. Per la progressione ad alcuni profili (iscrizioni ad albi o titoli espressamente individuati) è obbligatorio il possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno.

Art. 3 - Progressioni tra le aree (art.52, comma 1-bis D. Lgs n. 165/01)

1. Il presente articolo disciplina le progressioni tra le aree ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 3 del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80. Alle selezioni potrà partecipare il personale in possesso dei seguenti requisiti:

- titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno rispetto ai posti da ricoprire;
- valutazione positiva della performance 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 a una delle annualità;
- assenza di provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio

2. L'avviso di selezione disciplina le modalità di svolgimento della procedura e l'assegnazione dei punteggi per ciascun elemento di valutazione. In ogni caso, l'avviso deve prevedere un'adeguata ponderazione dei seguenti fattori, ragguagliati su base 100:

- Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno (da 20 a 30 punti)
- Numero e tipologia degli incarichi rivestiti, con particolare riferimento alle funzioni proprie del profilo e del servizio di assegnazione (da 20 a 30 punti);
- Competenze professionali specifiche per le materie attinenti il servizio di assegnazione (da 40 a 60 punti). Le competenze possedute dovranno risultare dal Curriculum vitae richiesto in sede di selezione ovvero, se previsto dall'avviso di selezione, approfondite mediante colloquio individuale.

3. La procedura comparativa descritta al presente articolo avrà esito positivo solo in caso di valutazione minima pari a 60 punti su 100.

PARTE SECONDA
NORME PROCEDURALI

Art. 4 - Avviso di selezione

1. La selezione è indetta con determinazione del Responsabile del Servizio Personale, sulla scorta del piano triennale del fabbisogno di personale approvato dalla Giunta Comunale nell'ambito del P.I.A.O. L'Avviso di selezione dovrà contenere i seguenti elementi:

- la categoria, il profilo professionale in base al nuovo sistema di classificazione;
- i requisiti per l'accesso prescritti per l'ammissione alla selezione;
- le modalità da osservare per l'inoltro della domanda di ammissione;
- il termine perentorio entro il quale le domande devono pervenire all'Amministrazione.

2. Il giorno del colloquio, qualora non sia contenuto nell'avviso, è comunicato con un preavviso di almeno 10 giorni. L'avviso è pubblicato all'Albo Pretorio ed è trasmesso alle OOSS e alla RSU, nonché a tutte le sedi degli uffici e dei servizi, per assicurarne la conoscenza al più ampio numero possibile di dipendenti interessati.

3. Per l'invio delle domande si rinvia a quanto previsto per la disciplina dei concorsi pubblici e dall'avviso.

4. L'Ufficio Risorse Umane, scaduto il termine utile per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione, procede alla valutazione delle domande pervenute ai fini della loro ammissibilità e trasmette i risultati dell'istruttoria alla Commissione.

5. La Commissione Giudicatrice è nominata con determinazione del Responsabile Risorse Umane.

6. La Commissione è composta da tecnici esperti nell'ambito delle competenze comportamentali e tecnico professionali, con riferimento anche al ruolo che dovrà essere ricoperto, in analogia alle commissioni concorsuali dall'esterno.

Art. 5 - Svolgimento della procedura

1. Nella sua prima seduta la Commissione fissa le modalità di assegnazione dei punteggi ove non direttamente stabiliti dal presente Regolamento.

2. Dopo la pubblicazione dell'Avviso a cura del Dirigente dell'Area Risorse Umane, la Commissione riceve, tramite il proprio Segretario, la relazione relativa alle domande di ammissione dei concorrenti con le allegate domande. Tali atti, assieme a quelli relativi all'espletamento della prova ed ai verbali, sono custoditi dal Segretario, sotto la sua responsabilità, fino alla conclusione dei lavori.

3. La Commissione, prima di effettuare il colloquio, valuta il curriculum professionale presentato dal candidato.

4. Nel caso di non attinenza del curriculum rispetto al ruolo da ricoprire stesso nel senso predetto, la commissione ne dà atto e non attribuisce alcun punteggio.

5. Esperito il colloquio, la Commissione attribuirà ai candidati la votazione complessiva, risultante dalla somma dei punteggi assegnati per i titoli di studio e professionali e quelli conseguiti nel colloquio.

Art. 6 - Graduatoria finale

1. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo l'ordine dei punti della votazione complessiva riportata da ciascun candidato, con l'osservanza, a parità di punti, delle preferenze di legge.

2. La graduatoria di merito, composta dai candidati che hanno superato positivamente la prova, è ottenuta dalla somma del punteggio conseguito nel colloquio e dal punteggio del curriculum.

3. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie di merito, con una valutazione non inferiore a 60/100.

4. L'approvazione dell'esito della procedura comparativa e la nomina del vincitore avverrà a cura del Responsabile del Servizio Personale, il quale provvederà anche, previo accertamento del possesso dei requisiti, a porre in essere tutti gli atti inerenti e conseguenti alla assunzione ed alla sottoscrizione del contratto individuale.

5. Con i vincitori verrà sottoscritto 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 a quanto disposto dal CCNL del comparto Funzioni locali vigente, sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova e conservano le giornate di ferie maturate e non fruita.

Art. 7 - Nomina

1. Il Responsabile del servizio competente in materia di personale adotta con propria determinazione il provvedimento di nomina, secondo l'ordine della graduatoria e nei limiti di validità previsti dalle disposizioni legislative in materia di assunzioni vigenti all'atto dell'utilizzo della graduatoria.

2. I candidati dichiarati vincitori sono invitati, a mezzo PEC o con raccomandata con avviso di ritorno o mediante comunicazione notificata, a comprovare il possesso dei requisiti richiesti nel bando di selezione, a mezzo di documentazione o apposita autocertificazione, nei casi previsti dalla legge.

3. L'Amministrazione, una volta acquisita tutta la documentazione e verificata la regolarità, provvede alla stipulazione del contratto individuale con il vincitore, ai sensi di quanto disposto dai vigenti contratti collettivi nazionali di comparto.

4. I vincitori sono esonerati dalla effettuazione del periodo di prova e ad essi si applicano le previsioni dettate dai commi 2 e 3 dell'articolo 15 del CCNL 16 novembre 2022.

Art. 8 - Costituzione del rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro si costituisce solo con la sottoscrizione, anteriormente all'immissione in

servizio, di contratto individuale di lavoro.

2. Nel contratto individuale di lavoro sono indicati tutti gli elementi previsti dall'articolo 24 del C.C.N.L. del 16.11.2022.

3. È considerato rinunciatario il candidato che non abbia presentato la documentazione di rito e/o non abbia stipulato il contratto individuale di lavoro nei termini allo stesso concessi dall'Amministrazione.

PARTE TERZA NORME FINALI

Art. 9 – Disposizioni finali e rinvio

1. L'entrata in vigore del presente regolamento comporta la conseguente modifica e disapplicazione delle disposizioni interne e regolamentari, in contrasto con lo stesso. Successive disposizioni di legge, con esso incompatibili, ne modificano automaticamente le disposizioni in contrasto.

2. Per quanto non espressamente disciplinato nel presente regolamento, si rinvia alle disposizioni in materia di progressione tra le Aree previste dal vigente C.C.N.L. Funzioni Locali, nonché in quanto applicabili e compatibili, alle norme in materia di procedure concorsuali contenute nel vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi e al Regolamento per la disciplina delle procedure selettive e di assunzione del Comune di Asciano.