



Comune di
MONSERRATO
Comunu de PAULI

Settore 1° Servizio Affari del Personale

**Regolamento per la disciplina transitoria
delle procedure valutative
per le progressioni verticali tra le Aree**

*In applicazione del combinato disposto di cui agli articoli 52, c. 1-
bis, d.lgs. n. 165/2001 e 13, cc. 6-8, CCNL 16 novembre 2022*

Art. 1- Oggetto e finalità

1. Il presente regolamento stabilisce le modalità di attuazione delle procedure valutative per le progressioni verticali in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno, di cui al penultimo periodo dell'articolo 52, comma 1-bis del d.lgs. 165/2001 e, per la fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, di cui ai commi 6, 7 e 8 dell'articolo 13 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022.
2. Le progressioni tra le Aree in deroga sono atte a favorire lo sviluppo professionale dei dipendenti di ruolo del Comune di Monserrato, consentendo loro di transitare dall'Area di appartenenza a quella immediatamente superiore.
3. Le procedure valutative terranno conto del possesso delle competenze e delle abilità ritenute necessarie per svolgere le attività proprie dell'Area di inquadramento superiore a quella di appartenenza.
4. Le norme contenute nel presente regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli Avvisi di procedura valutativa di cui al successivo art. 7.
5. Le procedure valutative disciplinate dal presente regolamento possono essere attivate entro il 31 dicembre 2025, come da disposizione vigente alla data di approvazione del presente regolamento, ovvero con successiva scadenza eventualmente disposta dalla legge o dalla contrattazione collettiva. In tale ultimo caso il presente regolamento resta vigente sulla base delle nuove disposizioni emanate.
6. Prima dell'adozione del presente Regolamento è stato svolto il confronto sui criteri per l'effettuazione delle relative procedure, ai sensi dell'art. 5, c. 3, lett. o) del vigente CCNL.

Art. 2- Programmazione delle progressioni tra le Aree in deroga

1. L'Amministrazione definisce il ricorso alle progressioni tra le Aree in deroga nell'ambito degli strumenti di programmazione strategica, annuale e pluriennale, adottati ed a quelli di pianificazione operativa, con particolare riferimento al PIAO.
2. Il numero dei posti per le procedure valutative in oggetto è individuato dalla Giunta Comunale nel Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (PIAO) nell'apposita sottosezione 3.3 (Piano Triennale del Fabbisogno di personale).
3. La pianificazione triennale del fabbisogno del personale potrà contenere la previsione del ricorso alle procedure valutative di cui al presente regolamento, garantendo che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato sia destinata all'accesso dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo del D. Lgs. n. 165/2001 ed in coerenza con i principi costituzionali che regolano l'accesso al pubblico impiego. La percentuale è calcolata sulla base delle assunzioni previste per ciascuna Area contrattuale, con riferimento alle singole annualità.

Art. 3 -Finanziamento delle progressioni tra le Aree in deroga

1. Le progressioni tra le Aree di cui al presente regolamento, possono essere finanziate con lo specifico stanziamento - che esula dai vincoli delle ordinarie regole assunzionali - determinato ai sensi dell'art. 1, comma 612 della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del richiamato CCNL. Le stesse possono altresì essere finanziati con fondi del bilancio, ma in tal caso si applica il rapporto percentuale delle posizioni destinate all'accesso dall'esterno (per almeno il 50%) previsto per le progressioni di carriera ordinarie di cui all'art. 15 del CCNL 16.11.2022.

Art. 4 -Requisiti per la partecipazione alla procedura valutativa

1. Le procedure per la progressione verticale in deroga, sono riservate al personale interno all'Ente in servizio a tempo indeterminato, destinatario dei Contratti Collettivi Nazionali Comparto Funzioni Locali, escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o di prestazione d'opera di diversa natura o comunque costituito a titolo precario o occasionale o con qualsiasi altra modalità.
2. I requisiti per la partecipazione alla procedura valutativa di cui i candidati devono essere in possesso, per ciascuno dei posti destinati alla progressione tra Aree, sono i seguenti:
 - a) essere dipendente del Comune di Monserrato a tempo indeterminato nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione di carriera, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto delle Funzioni locali, indipendentemente dalla posizione economica di partenza. Tale requisito deve sussistere alla data di scadenza dell'Avviso;
 - b) il candidato dovrà aver conseguito una valutazione per ciascun anno del triennio di riferimento, superiore a punti 60 su 100, secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione vigente presso l'Ente (eventualmente parametrato in caso di mobilità da altro Ente);
 - c) non aver riportato sanzioni disciplinari nei tre anni che precedono l'indizione della procedura superiori al rimprovero scritto;
 - d) essere in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno per l'Area e l'esperienza professionale per il numero di anni indicato per ciascuna Area di inquadramento nella sotto riportata Tabella C del CCNL Funzioni Locali 2019-2021. In alternativa al requisito del possesso del titolo di studio per l'accesso dall'esterno per l'Area, viene richiesta l'esperienza professionale per un maggior numero di anni, indicata anch'essa, per ciascuna Area di inquadramento, nella citata Tabella C del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, di seguito riportata:

Progressioni tra aree	Requisiti
<i>da Area degli Operatori a Area degli Operatori esperti</i>	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
<i>da Area degli Operatori esperti a Area degli Istruttori</i>	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;
<i>da Area degli Istruttori a Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione</i>	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.

Art. 5 - Criteri di selezione

1. Le procedure valutative sono basate sui seguenti parametri, tenuto conto della necessità di attribuire a ciascuno di essi un peso percentuale comunque non inferiore al 20% ai sensi dell'art. 13, comma 7 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 del 16/11/2022:
 - a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
 - b) titolo di studio;
 - c) competenze professionali.
2. Ai fini della procedura valutativa ciascun candidato è valutato in 100esimi
3. I titoli di studio valutabili, di cui al successivo punto 5, devono essere attinenti al profilo (amministrativo, contabile, tecnico etc.) oggetto della procedura. Poiché la procedura di reclutamento deroga alla regola del concorso pubblico, allo scopo di valorizzare le professionalità acquisite nel corso della carriera, l'avviso di selezione potrà prevedere una relazione di pertinenza tra profilo professionale di provenienza del candidato e quello cui appartiene il posto da ricoprire.

4. **Esperienza maturata nell'area di provenienza (fino ad un massimo di 25 PUNTI)**

Per esperienza nell'Area di inquadramento di provenienza, (punto 1 lettera a), Art 5) si intende quella maturata, alla data dell'attivazione della procedura, nell'Area (ex categoria) immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto secondo i seguenti criteri:

È attribuito 1 punto per ciascun anno fino ad un massimo di 25. Si considera anno di servizio il periodo di 12 mesi anche non continuativi; le frazioni di anno saranno calcolate in dodicesimi, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni o frazioni superiori a 15 giorni.

5. **TITOLO DI STUDIO fino a un massimo di 20 PUNTI**

Il punteggio attribuibile per il titolo di studio posseduto (punto 1 lettera b, art. 5) sarà declinato come segue, posto che il punteggio massimo conseguibile non può in ogni caso eccedere i **20 punti**. **Non si terrà conto del titolo inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno all'Area di provenienza.**

Per la progressione all'Area degli **"OPERATORI ESPERTI"**

- 1) Titolo di studio **richiesto** per l'accesso all'Area di provenienza ("Operatori") Assolvimento obbligo scolastico **PUNTI 1**
- 2) Titoli di studio **ulteriori** a quello previsto per l'accesso all'Area di provenienza ("Operatori")
 - a) Diploma di scuola secondaria di secondo grado **PUNTI 3**
 - b) Laurea triennale (L) o di primo livello **PUNTI 8**
 - c) Laurea Specialistica (LS) o Laurea Magistrale (LM) o Laurea Magistrale (LM) a ciclo unico o Diploma di laurea di cui al vecchio ordinamento universitario **PUNTI 15**
 - d) Master universitario di I livello (DM 270/2004) **PUNTI 1**
 - e) Master universitario di II livello (DM 270/2004), Diploma di Specializzazione (DS) **PUNTI 1,5**
 - f) Dottorato di ricerca (DR) **PUNTI 2,5**

Per la progressione all'Area degli **"ISTRUTTORI"**

- 1) Titolo di studio **richiesto** per l'accesso all'Area di provenienza ("Operatori Esperti") Assolvimento obbligo scolastico **PUNTI 1**
- 2) Abilitazioni professionali specifiche **PUNTI 1**
- 3) Titoli di studio **ulteriori** a quello previsto per l'accesso all'Area di provenienza ("Operatori Esperti")
 - a) Diploma di scuola secondaria di secondo grado **PUNTI 3**
 - b) Laurea triennale (L) o di primo livello **PUNTI 8**
 - c) Laurea Specialistica (LS) o Laurea Magistrale (LM) o Laurea Magistrale (LM) a ciclo unico o Diploma di laurea di cui al vecchio ordinamento universitario **PUNTI 15**
 - d) Master universitario di I livello (DM 270/2004) **PUNTI 1**
 - e) Master universitario di II livello (DM 270/2004), Diploma di Specializzazione (DS) **PUNTI 1,5**
 - f) Dottorato di ricerca (DR) **PUNTI 2,5**

Per la progressione all'Area dei **"FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI"**

- 1) Titolo di studio **richiesto** per l'accesso all'Area di provenienza ("Istruttori") Diploma di Scuola secondaria di secondo grado **PUNTI 3**
- 2) Titoli di studio **ulteriori** a quello previsto per l'accesso all'Area di provenienza ("Istruttori")
 - a) Laurea triennale (L) o di primo livello **PUNTI 8**
 - b) Laurea Specialistica (LS) o Laurea Magistrale (LM) o Laurea Magistrale (LM) a ciclo unico o Diploma di laurea di cui al vecchio ordinamento universitario **PUNTI 15**
 - c) Master universitario di I livello (DM 270/2004) **PUNTI 1**
 - d) Master universitario di II livello (DM 270/2004), Diploma di Specializzazione (DS) **PUNTI 1,5**
 - e) Dottorato di ricerca (DR) **PUNTI 2,5**

Fatto salvo l'eventuale possesso di dottorati di ricerca, master universitari di I o II livello, **il titolo di grado superiore assorbe quello di grado inferiore.**

6. COMPETENZE PROFESSIONALI massimo 55 punti

Il punteggio sarà suddiviso come segue:

- a) **(max 25 punti) Valutazione delle competenze tenuto conto della valutazione della performance.** Si fa riferimento alla media dei punteggi derivanti dalle valutazioni annuali conseguite nel triennio precedente la selezione, in applicazione del sistema di valutazione dell'Ente. Sono attribuiti i seguenti punteggi:
 - valutazione media pari a 100 PUNTI 25
 - valutazione media da 96 a 99 PUNTI 20
 - valutazione media da 90 a 95 PUNTI 15
 - valutazione media da 80 a 90 PUNTI 10
 - valutazione media da 70 a 80 PUNTI 5
 - valutazione media inferiore a 70 PUNTI 1

Nei casi in cui non dovesse essere disponibile la valutazione relativa ad uno o più anni del suddetto triennio, potrà farsi riferimento, a ritroso, anche alle valutazioni per le attività prestate in anni precedenti, fino al raggiungimento delle ultime tre valutazioni richieste dalla presente procedura. Per il personale proveniente da altro ente di cui all'art. 2 del D.lgs. n.165/2001 si farà riferimento ai punteggi conseguiti nell'Amministrazione dove il servizio è stato prestato, riparametrati al sistema di valutazione del Comune di Monserrato.

- b) **(max 10 punti) Valutazione delle competenze per effetto di incarichi conferiti con atto formale del Responsabile di Settore o dell'Amministrazione o per effetto di titoli di abilitazione professionale, quali:**
 - incarichi di specifiche responsabilità attribuite ai sensi dell'art. 70 quinquies del CCNL del 21.5.2018 e dell'art. 84 del CCNI del 16.11.2022 **punti 5**
 - incarichi di responsabilità di procedimento (legge 241/1990) o di RUP o di DEC **punti 5**N.B. Gli incarichi sono valutati solo per tipologia e non con riferimento al numero degli incarichi medesimi assegnati nel triennio.
- c) **(max 20 punti) Valutazione delle competenze professionali sulle materie attinenti al profilo oggetto di selezione** da espletare tramite colloquio motivazionale e attitudinale volto ad

accertare le competenze acquisite e a comprendere le motivazioni e aspirazioni del candidato, la propensione alla collaborazione e crescita professionale e all'assunzione di maggiore responsabilità e autonomia lavorativa, oltre a individuare le attitudini personali e le caratteristiche comportamentali utili al percorso di carriera da ricoprire

- sufficiente punti 5
- buono punti 10
- ottimo punti 15
- eccellente punti 20

La valutazione finale è data dalla somma dei punteggi conseguiti da ciascun candidato in applicazione dei criteri di cui ai punti 4-5-6 sopra indicati.

Art. 6 - Commissione esaminatrice

1. Per ciascuna procedura di progressione tra le Aree in deroga il Responsabile del personale nominerà, con proprio provvedimento, una Commissione esaminatrice cui competerà la gestione degli atti relativi alla procedura stessa;
2. La Commissione esaminatrice è composta da **tre membri**, di cui uno con funzioni di Presidente, in possesso di competenze professionali idonee a valutare i requisiti ed i criteri di selezione previsti oggetto della selezione, nonché da un segretario verbalizzante;
3. Il Presidente della commissione è individuato nel Responsabile del Settore presso il quale è destinata la procedura. I restanti due membri della commissione, saranno individuati fra i dipendenti dell'Amministrazione aventi inquadramento non inferiore a quello del posto messo a selezione. Il ruolo di Presidente può essere assunto anche dal Segretario Comunale.
4. Le funzioni di segretario della commissione sono svolte da un dipendente del Servizio Personale, o altro incaricato dal Responsabile del Settore Personale con inquadramento non inferiore all'area degli Istruttori.
5. Non possono fare parte della Commissione coloro che si trovino in situazioni di incompatibilità previste dalla normativa vigente. Nella composizione della Commissione deve essere rispettata la rappresentatività di genere;
6. Non sono previsti compensi per i membri della Commissione esaminatrice.

Art. 7 - Avviso

1. Gli avvisi di indizione delle procedure valutative disciplinate dal presente Regolamento sono predisposti dall'ufficio del personale ed approvati con provvedimento del Responsabile del personale.
2. L'avviso deve contenere i seguenti elementi:
 - a) l'Area, il profilo professionale, il numero di posti oggetto della Progressione;
 - b) i requisiti previsti per l'ammissione alla procedura;
 - c) le indicazioni relative allo svolgimento della selezione;
 - d) i criteri per l'assegnazione dei punteggi;
 - e) le modalità e il termine per la presentazione della domanda di ammissione;

- f) le modalità che l'Amministrazione utilizzerà per inviare le necessarie comunicazioni ai/alle candidati/e;
 - g) i titoli che danno luogo a preferenza a parità di punteggio.
3. Gli avvisi per le procedure valutative disciplinate dal presente Regolamento vengono pubblicati per almeno quindici giorni sul sito istituzionale e sulla intranet dell'Amministrazione, dandone contestuale comunicazione a tutti i dipendenti;
 4. L'Amministrazione può riservarsi, per motivate esigenze e con apposito provvedimento, di modificare, prorogare i termini o revocare l'avviso di selezione;
 5. I dipendenti interessati a partecipare alla procedura valutativa dovranno presentare istanza di partecipazione nei tempi e nelle modalità indicate nell'avviso di selezione, pena l'esclusione dalla procedura.
 6. L'Ufficio Personale, dopo il termine di ricezione delle domande di partecipazione alla procedura, dispone l'ammissione o l'esclusione dalla procedura e trasmette di seguito tutta la documentazione utile al segretario della Commissione per il seguito di competenza. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.

Art. 8 – Svolgimento dei lavori

1. Nella sua prima seduta la Commissione si insedia e riceve, tramite il proprio segretario, tutta la documentazione relativa alle domande di ammissione dei concorrenti con le allegate domande;
2. La metodologia valutativa, sarà effettuata dalla Commissione tramite esame delle domande, preliminarmente istruite dal Servizio del Personale e dei curricula formulati dai candidati in sede di domanda, oltre che da un colloquio finalizzato ad accertare e approfondire le competenze professionali acquisite nell'ambito lavorativo.
3. La Commissione valuta il curriculum professionale presentato dal candidato in sede di domanda di partecipazione al fine di acquisire ulteriori notizie utili sulla complessiva attività culturale e professionale svolta sui candidati. Al curriculum non sarà attribuito dalla Commissione alcun punteggio specifico.

La Commissione svolge il colloquio orale in una sede aperta al pubblico, con un preavviso di almeno cinque giorni ai candidati, diretto ad approfondire le competenze dei candidati necessarie a ricoprire il ruolo oggetto della selezione, attribuendo, un punteggio dato dalla sommatoria dei punteggi assegnati alle voci dettagliate all'art. 5 del presente regolamento, ai fini della formazione della graduatoria.

Art. 9 - Conclusione della procedura e graduatoria finale

1. Gli esiti del lavoro della Commissione valutatrice, ivi compresa la graduatoria finale di merito, vengono sintetizzati in un apposito verbale, sottoscritto da tutti i membri, trasmesso al Responsabile del Personale per essere approvato con apposita determinazione.
2. La graduatoria finale è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato.
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 nell'Area (ex categoria) immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione. In caso di ulteriore parità, costituirà titolo di preferenza la maggior età anagrafica.

4. La graduatoria è predisposta ed approvata dal Responsabile del personale, che provvede anche, previo accertamento del possesso dei requisiti, all'assunzione ed alla sottoscrizione del contratto individuale e agli adempimenti correlati all'immissione in ruolo nella nuova posizione.
5. Non trattandosi di procedimento concorsuale ma di mera procedura valutativa, le graduatorie hanno valore solo per la procedura di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione.
6. È consentito l'utilizzo della medesima graduatoria, attingendo dall'elenco degli eventuali idonei collocati nelle posizioni successive, nel rigoroso ordine di classificazione, solo in caso di formale rinuncia all'assunzione nella nuova categoria da parte del dipendente meglio classificato, o di cessazione del dipendente meglio classificato sopravvenuta entro il termine di mesi 3 dal primo giorno di servizio nella nuova categoria e comunque entro l'anno di riferimento.
7. Trattandosi di procedura di accesso all'impiego non sono previste procedure conciliative. Eventuali controversie saranno devolute al giudice competente.

Art. 10 - Trattamento giuridico-economico e periodo di prova

1. Il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25, comma 2 del CCNL 16/11/2022;
2. Il dipendente conserva inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate e conserva le giornate di ferie maturate e non fruite ai sensi dell'art 15 c.2. del CCNL 16/11/2022;
3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al già menzionato trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

Art. 11 - Disposizioni finali

1. Il presente regolamento entra in vigore con l'esecutività della deliberazione di Giunta comunale che lo approva.
2. 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, nonché alle disposizioni contrattuali del Comparto Funzioni Locali.