




COMUNE DI SAN PIETRO DI FELETTO  
PROVINCIA DI TREVISO



# **Regolamento recante la disciplina delle progressioni tra le Aree**

Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 61 del 24/10/2023

## SOMMARIO

Art. 1 - Oggetto e finalità.....	3
Art. 2 - Programmazione delle progressioni tra le Aree.....	3
Art. 3 - Finanziamento delle progressioni tra le Aree.....	3
Art. 4 - Requisiti per le progressioni transitorie tra le Aree .....	3
Art. 5 - Criteri di selezione per le progressioni transitorie tra le Aree .....	4
Art. 6 - Requisiti per le progressioni ordinarie tra le Aree .....	5
Art. 7 - Criteri di selezione per le progressioni ordinarie tra le Aree .....	5
Art. 8 - Commissione esaminatrice.....	7
Art. 9 - Avviso di selezione.....	7
Art. 10 - Conclusione della procedura e graduatoria finale .....	7
Art. 11 - Trattamento giuridico-economico.....	7
Art. 12 - Disposizioni finali.....	8

## **Art. 1 - Oggetto e finalità**

1. Il presente regolamento stabilisce le modalità di attuazione delle progressioni tra le Aree previste nel sistema di classificazione del personale di cui al CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, penultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001, nonché:
  - a. dell'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16/11/2022 – in seguito: “progressioni transitorie tra le Aree”;
  - b. dell'art. 15 del CCNL 16/11/2022 – in seguito: “progressioni ordinarie tra le Aree”;
2. Le progressioni tra le Aree sono atte a favorire lo sviluppo professionale dei dipendenti di ruolo del Comune di San Pietro di Feletto, consentendo loro di transitare dall'Area di appartenenza a quella immediatamente superiore.
3. Le progressioni transitorie tra le Aree possono avvenire entro il termine del 31 dicembre 2025, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale.

## **Art. 2 - Programmazione delle progressioni tra le Aree**

1. L'Amministrazione definisce il ricorso alle progressioni tra le Aree, transitorie e/o ordinarie, nell'ambito dell'apposita sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO.
2. La pianificazione triennale del fabbisogno del personale potrà contenere la previsione del ricorso alle procedure di cui al presente regolamento, garantendo che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato sia destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto di 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.
3. Tale vincolo percentuale non opera con riferimento alle progressioni transitorie tra le Aree finanziate mediante l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 3, punto 1, lett. b), del presente Regolamento.

## **Art. 3 - Finanziamento delle progressioni tra le Aree**

1. Le progressioni disciplinate dal presente regolamento sono finanziate:
  - a. attraverso il ricorso alle ordinarie capacità assunzionali dell'Amministrazione, e in tal caso possono essere effettuate solo garantendo che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato con tali risorse sia destinata all'accesso dall'esterno;
  - b. anche attraverso l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234/2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari 2018 relativo al personale destinatario del CCNL 16/11/2022, come previsto dall'art. 13, comma 8, del CCNL stesso; le progressioni finanziate con tali risorse contrattuali aggiuntive non sono sottoposte al vincolo di garantire percentuali di accesso dall'esterno.

## **Art. 4 - Requisiti per le progressioni transitorie tra le Aree**

1. Possono partecipare alle procedure valutative finalizzate alle progressioni transitorie tra le Aree tutti i dipendenti a tempo indeterminato dell'Ente, con profilo professionale attinente al posto da ricoprire (che sarà specificato nell'apposito avviso di selezione), ed in possesso dei requisiti previsti dalla Tabella C del CCNL 16/11/2022, di seguito riepilogati:

<b>Progressioni tra aree</b>	<b>Requisiti</b>
da <i>Area degli Operatori</i> a <i>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;
da <i>Area degli Operatori esperti</i> a <i>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; <b>oppure</b> 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 <i>Area degli Istruttori</i> a <i>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; <b>oppure</b> 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.

#### **Art. 5 - Criteri di selezione per le progressioni transitorie tra le Aree**

1. Le procedure valutative sono basate sui seguenti parametri:

- 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 centesimi: al parametro di cui alla lettera a) del punto 1 del presente articolo sarà attribuito un punteggio massimo di 40 punti, ai parametri di cui alle lettere b) e c) del medesimo punto 1 un punteggio massimo di 30 punti ciascuno.

3. Il parametro di cui alla lettera a) del punto 1 del presente articolo sarà declinato come segue, posto che l'esperienza valutabile sarà solo quella eccedente il periodo minimo fissato quale requisito di ammissione alla procedura valutativa:

<b>Esperienza professionale</b>	<b>Progressione nell'Area Funzionari</b>	<b>Progressione nelle altre Aree</b>
Da 1 a 5 anni	0	0
Da 5 a 10 anni	5	10
Da 10 a 15 anni	15	20
Da 15 a 20 anni	30	30
Superiore a 20 anni	40	40

4. Il parametro di cui alla lettera b) del punto 1 del presente articolo sarà declinato come segue, posto che il titolo di studio utilizzato quale requisito di ammissione alla procedura valutativa non è valutabile e che il punteggio massimo conseguibile non può in ogni caso eccedere i 30 punti:

<b>Titolo</b>	<b>Progressione nell'Area Funzionari</b>	<b>Progressione nelle altre Aree</b>
Diploma di scuola secondaria superiore	0 punti	6 punti (massimo 6)
Laurea triennale (L)	6 punti (massimo 6)	8 punti (massimo 8)
Diploma di Laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, Laurea Specialistica (LS) o Laurea Magistrale (LM)	8 punti (massimo 8)	10 punti (massimo 10)
Master universitario di I livello (DM 270/2004)	4 punti (massimo 4)	6 punti (massimo 6)
Master universitario di II livello (DM 270/2004), Diploma di Specializzazione (DS)	6 punti (massimo 6)	8 punti (massimo 8)
Dottorato di ricerca (DR)	10 punti (massimo 10)	12 punti (massimo 12)

5. Il parametro di cui alla lettera c) del punto 1 del presente articolo sarà declinato come segue, posto che lo stesso indicatore non potrà essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio – ad esempio, una certificazione relativa al possesso di competenze digitali non potrà essere valutata anche come corso di formazione attinente – e che il punteggio massimo conseguibile non può in ogni caso eccedere i 30 punti:

<b>Indicatore</b>	<b>Progressione nell'Area Funzionari</b>	<b>Progressione nelle altre Aree</b>
Incarico di responsabile del procedimento attinente alla posizione oggetto di selezione	2 punti ciascuno (massimo 10)	3 punti ciascuno (massimo 15)
Corsi di formazione attinenti e non finanziati dall'Amministrazione di appartenenza, validamente conclusi con certificazione finale	1 punto per corso (massimo 10)	1 punto per corso (massimo 10)
Specifiche certificazioni relative al possesso di competenze digitali o linguistiche	5 punti ciascuna (massimo 10)	7,5 punti ciascuna (massimo 15)
Incarichi professionali art. 53 D.Lgs. 165/2001 autorizzati ed attinenti	1 punto ciascuno (massimo 10)	1 punto ciascuno (massimo 10)

#### **Art. 6 - Requisiti per le progressioni ordinarie tra le Aree**

1. Possono partecipare alle procedure comparative finalizzate alla progressione tra le Aree tutti i dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente al momento della scadenza del termine di presentazione della domanda, purché:

- siano inquadrati nell'Area contrattuale immediatamente inferiore a quella della posizione oggetto di selezione, con profilo professionale attinente al posto da ricoprire (che sarà specificato nell'apposito avviso di selezione);
- siano in possesso di un'anzianità di servizio in tale Area e profilo di inquadramento di almeno tre anni, anche se acquisita in altre P.A. a seguito di trasferimento per mobilità volontaria;
- non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari nel biennio antecedente il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione;
- siano in possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno alla posizione oggetto di selezione.

#### **Art. 7 - Criteri di selezione per le progressioni ordinarie tra le Aree**

1. Le procedure comparative sono basate sui seguenti parametri:

- a. valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio o comunque nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

- b. possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- c. numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

2. Ai fini della selezione comparativa ciascun candidato è valutato in centesimi: al parametro di cui alla lettera a) del punto 1 del presente articolo sarà attribuito un punteggio massimo di 40 punti, ai parametri di cui alle lettere b) e c) del medesimo punto 1 un punteggio massimo di 30 punti ciascuno.

3. Il parametro di cui alla lettera a) del punto 1 del presente articolo sarà declinato come segue, posto che la verifica avverrà con riferimento alla media del punteggio della valutazione complessiva ponderata delle tre valutazioni considerate, in relazione al sistema di valutazione della performance vigente:

<b>Punteggio</b>	<b>Progressione nell'Area Funzionari</b>	<b>Progressione nelle altre Aree</b>
Tra 20,01 e 23,99 punti	3	5
Tra 24,00 e 25,99 punti	10	15
Tra 26,00 e 27,99 punti	20	25
Tra 28,00 e 28,99 punti	30	35
Superiore a 29,00 punti	40	40

4. Il parametro di cui alla lettera b) del punto 1 del presente articolo sarà declinato come segue, posto che saranno valutati solo titoli di studio ulteriori rispetto a quello necessario per accedere all'area dall'esterno e che il punteggio massimo conseguibile non può in ogni caso eccedere i 30 punti:

<b>Titolo</b>	<b>Progressione nell'Area Funzionari</b>	<b>Progressione nelle altre Aree</b>
Servizio prestato alle dipendenze di pubbliche amministrazioni, anche a tempo determinato, eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione	1 punto per anno (massimo 7)	1 punto per anno (massimo 7)
Corsi di formazione attinenti e non finanziati dall'Amministrazione di appartenenza, validamente conclusi con certificazione finale	1 punto per corso (massimo 3)	1 punto per corso (massimo 3)
Specifiche certificazioni relative al possesso di competenze digitali o linguistiche	4 punti ciascuna (massimo 8)	6 punti ciascuna (massimo 12)
Laurea triennale (L)	6 punti (massimo 6)	8 punti (massimo 8)
Diploma di Laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, Laurea Specialistica (LS) o Laurea Magistrale (LM)	8 punti (massimo 8)	10 punti (massimo 10)
Master universitario di I livello (DM 270/2004)	4 punti (massimo 4)	6 punti (massimo 6)

5. Il parametro di cui alla lettera c) del punto 1 del presente articolo sarà declinato come segue, posto che la stessa attività non potrà essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio – ad esempio, in caso di indennità per particolari responsabilità assegnata in quanto responsabile di procedimento – e che il punteggio massimo conseguibile non può in ogni caso eccedere i 30 punti:

<b>Incarico</b>	<b>Progressione nell'Area Funzionari</b>	<b>Progressione nelle altre Aree</b>
Incarico di responsabile del procedimento	2 punti ciascuno (massimo 10)	3 punti ciascuno (massimo 15)
Incarichi professionali art. 53 D.Lgs. 165/2001 autorizzati	1 punto ciascuno (massimo 5)	1,5 punti ciascuno (massimo 7,5)
Componente di commissioni di gara o di concorso	1 punto ciascuno (massimo 5)	1,5 punti ciascuno (massimo 7,5)

<b>Incarico</b>	<b>Progressione nell'Area Funzionari</b>	<b>Progressione nelle altre Aree</b>
Titolare di indennità per particolari responsabilità nell'ultimo biennio	5 punti ciascuno (massimo 10)	7,5 punti ciascuno (massimo 15)
Titolare di indennità di funzione nell'ultimo biennio	5 punti ciascuno (massimo 10)	7,5 punti ciascuno (massimo 15)

#### **Art. 8 - Commissione esaminatrice**

1. Per ciascuna procedura di progressione tra le Aree il Responsabile di Servizio competente nominerà, con proprio provvedimento, una Commissione esaminatrice cui competerà la gestione degli atti relativi alla procedura stessa.
2. La presidenza della commissione spetta, per la copertura dei posti dell'Area dei funzionari, al Segretario comunale, per le restanti Aree al responsabile del Servizio in cui è inquadrato il posto da ricoprire, salvo diversa disposizione del Segretario comunale.
3. La Commissione esaminatrice è altresì composta da due ulteriori membri, in possesso di competenze professionali idonee a valutare i requisiti ed i criteri di selezione previsti, nonché da un segretario verbalizzante.
4. Non sono previsti compensi per i membri della Commissione esaminatrice.

#### **Art. 9 - Avviso di selezione**

1. Gli avvisi di selezione per le procedure valutative disciplinate dal presente Regolamento sono predisposti dall'ufficio del personale ed approvati con provvedimento del Responsabile del personale.
2. Gli stessi vengono pubblicati per almeno quindici giorni sul sito istituzionale, dandone contestuale comunicazione a tutti i dipendenti, alle OO.SS. e alla R.S.U.
3. 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.

#### **Art. 10 - Conclusione della procedura e graduatoria finale**

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della valutazione complessiva riportata da ciascun candidato con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il candidato con maggiore anzianità di servizio, e a parità di anzianità di servizio per il più giovane di età anagrafica.
2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie.
3. La graduatoria e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione tra le Aree sono approvate con determinazione del Responsabile del personale.
4. Le graduatorie vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.

#### **Art. 11 - Trattamento giuridico-economico**

1. In caso di progressione tra le Aree, 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.
2. In caso di progressione tra le Aree, il dipendente conserva inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.
3. In caso di progressione tra le Aree, 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. 12 - Disposizioni finali**

1. Per quanto non disciplinato si fa rinvio alle disposizioni legislative vigenti, al regolamento per la disciplina dei concorsi per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dell'Amministrazione, nonché alle disposizioni contrattuali del Comparto Funzioni Locali.