

COMUNE DI LOANO
REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI
TRA AREE

Adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 39 del 17/05/2023

CAPO I – NORME COMUNI	1
Art. 1 – Oggetto e finalità	1
Art. 2 - Avvisi di selezione	1
Art. 3 - Commissione esaminatrice	2
Art. 4 – Formazione della graduatoria finale	2
Art. 5 – Decorrenza del nuovo inquadramento	2
CAPO II – PROGRESSIONI TRA LE AREE EX ART. 15 CCNL 16/11/22 (a regime)	2
Art. 6 – Requisiti per la partecipazione	2
Art. 7 – Punteggi attribuiti agli elementi di valutazione	2
CAPO III – PROGRESSIONI TRA LE AREE EX ART. 13 CCNL 16/11/22 (regime transitorio)	4
Art. 8 Requisiti per la partecipazione	4
Art. 9 - Elementi di valutazione e punteggi	4

CAPO I – NORME COMUNI

Art. 1 – Oggetto e finalità

Il presente Capo del regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure comparative per la progressione tra aree, ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e degli artt. 13 e 15 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

L'istituto delle progressioni fra aree è finalizzato alla copertura di fabbisogni assunzionali previsti nella programmazione del fabbisogno di personale, attraverso la valorizzazione dei percorsi di carriera. È pertanto facoltà del Comune di Loano, in quella sede, prevedere l'attivazione di tali procedure selettive, fatta salva la quota di assunzioni riservata all'accesso dall'esterno stabilita per legge.

La progressione tra aree è fondata su una verifica delle competenze e delle capacità ritenute necessarie per svolgere le attività di una diversa qualifica professionale, corrispondente all'inquadramento nell'area immediatamente superiore, cui competono nuove e diverse mansioni corrispondenti al profilo professionale acquisito.

Art. 2 - Avvisi di selezione

Gli avvisi di selezione:

- sono predisposti e adottati dal Servizio Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane sentito il dirigente del Servizio di futuro impiego del candidato;
- sono pubblicati per la durata di almeno quindici giorni nella intranet comunale;
- sono trasmessi alle OO.SS. firmatarie del CCNL e alla RSU.

L'eventuale provvedimento di riapertura dei termini, adeguatamente motivato, viene adottato dopo la scadenza del bando originario ed è pubblicato con le stesse modalità previste per l'avviso. Restano valide le domande già presentate, con possibilità di integrazione dei documenti (se necessario).

È facoltà dell'amministrazione procedere, con provvedimento motivato, alla modifica o alla revoca del bando in qualsiasi momento della procedura selettiva; dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti e alle OO.SS.

Art. 3 - Commissione esaminatrice

La commissione esaminatrice è nominata con provvedimento del Dirigente del Servizio Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane, che la presiede, ed è composta da tre membri, uno dei quali con il compito di segretario verbalizzante appartenente al Servizio Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane.

Art. 4 – Formazione della graduatoria finale

Esaurita la fase di valutazione dei soggetti ammessi alla procedura, il Servizio Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane procede con il controllo della veridicità e la correttezza dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione e provvede a formare la graduatoria finale secondo l'ordine di punteggio complessivo riportato da ciascun candidato.

A parità di punteggio finale è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio; a parità di anzianità di servizio, è preferito il candidato più giovane di età anagrafica.

Sono dichiarati vincitori i candidati utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti complessivamente disponibili.

La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.

Art. 5 – Decorrenza del nuovo inquadramento

Il nuovo inquadramento del dipendente avviene a seguito della determinazione dirigenziale di assunzione nel profilo professionale previsto, con la decorrenza ivi stabilita.

CAPO II – PROGRESSIONI TRA LE AREE EX ART. 15 CCNL 16/11/22 (a regime)

Art. 6 – Requisiti per la partecipazione

Possono partecipare alle procedure per la progressione tra le aree:

- esclusivamente i dipendenti a tempo indeterminato in servizio nel Comune di Loano da almeno 3 anni, contati a ritroso dal termine di scadenza per la presentazione delle domande, ed inquadrati nell'area immediatamente inferiore a quella del profilo oggetto di selezione.
- i dipendenti che abbiano conseguito una valutazione positiva negli ultimi tre anni di servizio.

Non sono ammessi alla procedura comparativa i dipendenti che hanno riportato sanzioni disciplinari nei due anni anteriori al termine di scadenza per la presentazione della domanda.

Per alcuni particolari profili, in relazione alla specificità del contenuto in termini di mansioni e relative competenze tecnico-professionali, oltre ai titoli di studio previsti per l'accesso dall'esterno, può essere richiesto il possesso di un determinato titolo di studio universitario, anche di 2° livello e/o la relativa abilitazione professionale.

Art. 7 – Punteggi attribuiti agli elementi di valutazione

Il totale di 100 punti è ripartito tra gli elementi di valutazione indicati dall'art. 15 c. 1, come da tabella seguente:

Elemento di valutazione	Max punti (peso percentuale)
Valutazione positiva 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 ad una delle annualità;	30
Possesso di titoli o competenze professionali, ovvero titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno	50
Numero e tipologia degli incarichi rivestiti	20
TOTALE	100

Ai fini della positiva conseguita dal dipendente viene considerata la media delle valutazioni conseguite (performance individuale), con arrotondamento secondo i normali criteri matematici; alla media così determinata, con esclusione delle votazioni da 0 a 60 (compreso) vengono attribuiti punteggi proporzionali.

Il possesso di titoli e i titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno e attinenti al profilo oggetto di selezione vengono valutati secondo i punteggi esposti nella tabella seguente, con un punteggio massimo di 20 punti.

Il titolo di studio di grado più elevato assorbe tutti quelli di grado inferiore.

Titolo di studio	Attinente al profilo	Non attinente al profilo
Diploma di scuola secondaria superiore Per il passaggio da Operatori a Operatore Esperto (ex A → B)	3	1
Laurea triennale Per il passaggio da Operatori a Operatore Esperto (ex A → B); Per il passaggio da Operatori Esperto a Istruttore (ex B → C); Per il passaggio da Istruttore a Funzionario (ex C → D), solo se seconda laurea	8	2
Laurea specialistica, magistrale a ciclo unico, diploma di laurea vecchio ordinamento Per il passaggio da Operatorie a Operatore Esperto (ex A → B); Per il passaggio da Operatorie Esperto a Istruttore (ex B → C); Per il passaggio da Istruttore a Funzionario (ex C → D), solo se seconda laurea	12	4
Diploma universitario post laurea di specializzazione	14	5
Corso universitario di perfezionamento	15	5,5
Dottorato di ricerca	16	6
Master universitario 1° livello	17	6,5
Master universitario 2° livello	18	7
Abilitazione professionale (se non richiesta come requisito specifico)	2 pt. per ciascuna abilitazione	1 pt. per ciascuna abilitazione
Competenze certificate (es: informatiche, linguistiche)	3 pt. per ciascuna competenza certificata	1,5 pt. per ciascuna competenza certificata

Il possesso delle competenze professionali è valutato attraverso un colloquio con la commissione esaminatrice finalizzato ad accertare il grado di competenza professionale maturato nel percorso lavorativo, per un punteggio massimo di 30 punti.

Il numero e la tipologia di incarichi rivestiti sono valutati sulla base degli incarichi attinenti al profilo oggetto di selezione, formalmente attribuiti negli ultimi 3 anni.

Tale elemento di valutazione consente l'attribuzione di un punteggio come da tabella sottostante, per un totale massimo complessivo di 20 punti:

Tipo di incarico	Punteggio
Incarichi professionali art. 53 D. Lgs. n. 165/2001 attinenti al profilo professionale	1 punto per ogni incarico
Membro/segretario di commissione di concorso/gara	1 punto per ogni concorso/gara
Responsabile procedimento	1 punto per ogni procedimento, risultante da formale provvedimento
Art. 84 CCNL 2022 - specifiche responsabilità	3 punti per annualità di attribuzione
Art. 97 CCNL 2022 - compiti di responsabilità connessi al grado rivestito nella Polizia Locale	3 punti per annualità di attribuzione
TOTALE	Max 20 punti

Lo stesso incarico non potrà essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio.

CAPO III – PROGRESSIONI TRA LE AREE EX ART. 13 CCNL 16/11/22 (regime transitorio)

Art. 8 Requisiti per la partecipazione

Sono ammessi esclusivamente i dipendenti a tempo indeterminato in servizio nel Comune di Loano ed inquadrati nell'area immediatamente inferiore a quella correlata al profilo oggetto di selezione in possesso dei requisiti di cui alla Tabella C allegata al CCNL 16/11/2022.

Gli anni richiesti dalla tabella C decorrono, a ritroso, dalla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione delle domande.

Ai partecipanti che hanno riportato provvedimenti disciplinari nei due anni anteriori al termine di scadenza per la presentazione della domanda sarà decurtato il 2% del punteggio finale.

Art. 9 - Elementi di valutazione e punteggi

I criteri per l'effettuazione delle progressioni tra le aree in applicazione dell'art. 13 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/22, tengono conto dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali è attribuito un peso percentuale come da tabella che segue:

TABELLA 1	Elementi di valutazione			
Progressione tra Aree	a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato (max punti – peso %)	b) titolo di studio (max punti – peso %)	c) competenze professionali (max punti – peso %)	Totale
Da Istruttori a Funzionari (ex C → D)	20	20	60	100
Da Operatori Esperti a Istruttori (ex B → C)	30	20	50	100
Da Operatori a Operatori Esperti (ex A → B)	40	20	40	100

L'esperienza maturata nell'area di provenienza viene valutata in base all'anzianità di servizio, compresi i periodi lavorati a tempo determinato anche presso altra amministrazione del comparto funzioni locali (ex Regioni e Enti locali).

L'anzianità è determinata assegnando un punto all'anno; frazioni di anno superiori a 6 mesi sono considerate come anno intero.

Nel conteggio dell'anzianità non sono computati gli anni necessari a soddisfare il diritto di accesso alla procedura della progressione fra aree previsto dalla tabella C di corrispondenza, decurtando di conseguenza il conteggio di cui al punto precedente.

Effettuati tali conteggi, il punteggio relativo all'esperienza maturata è attribuito secondo il seguente schema:

Anzianità decurtata	Punteggio attribuito all'esperienza maturata
fino a 4 anni	10
da 5 a 15 anni	15
sopra i 15 anni	20

Viene quindi applicata l'eventuale decurtazione prevista all'art. 2 (procedimenti disciplinari, -2%).

Il punteggio così attribuito è successivamente parametrato rispetto al peso percentuale indicato nella TABELLA 1.

Il titolo di studio viene valutato considerando il voto del titolo di grado più elevato conseguito (che assorbe tutti quelli di grado inferiore). Un totale di 110 punti è distribuito secondo questi criteri:

Titolo di studio	Voto	Punteggio
Diploma (in sessantesimi)	36 - 41	0
	42 - 51	10
	52 - 60	15
Diploma (in centesimi)	60 - 69	0
	70 - 85	5
	86 - 100	15
Laurea triennale	66 - 90	25
	91 - 104	30
	105 - 110 L	35
Laurea Magistrale/Specialistica, Magistrale a ciclo unico, Vecchio Ordinamento	66 - 90	45
	91 - 104	50
	105 - 110 L	55
Diploma universitario post specializzazione		65
Corso universitario di perfezionamento		70
Dottorato		75
Master 1° livello		80
Master 2° livello		85
2a Laurea		100
Se il titolo di studio è attinente al posto messo a bando		+ 10% (punteggio massimo ottenibile = 110)

Il punteggio così attribuito è successivamente parametrato rispetto al peso percentuale indicato nella TABELLA 1.

Le competenze professionali vengono valutate considerando le competenze:

- acquisite attraverso percorsi formativi,
- certificate (es. competenze informatiche o linguistiche),
- acquisite nei contesti lavorativi e accertate attraverso la scheda di valutazione alla voce corrispondente (media delle ultime tre valutazioni concluse),
- acquisite attraverso iscrizioni ad albi o abilitazioni professionali,

secondo i seguenti pesi percentuali e punteggi:

TABELLA 2		Scomposizione dell'elemento di valutazione → c) competenze professionali			
Elemento di valutazione	Formazione (max punti)	Competenze certificate (max punti)	Scheda di valutazione (max punti)	Abilitazioni professionali (max punti)	Totale
Da Istruttori a Funzionari (ex C → D)	25% del totale	5% del totale	65% del totale	5% del totale	60
Da Operatori Esperti a Istruttori (ex B → C)	25% del totale	5% del totale	65% del totale	5% del totale	50
Da Operatori a Operatori Esperti (ex A → B)	25% del totale	5% del totale	15% del totale	55% del totale	40
Attribuzione dei punteggi	corso formaz. fino a 7 hh, su 1 giornata = pt. 1; corso formaz. superiore a 7 hh su 1 giornata, oppure superiore a 7 hh su più giornate, oppure 1 giornata con esame finale = pt. 3;	certificazione ECDL, scuole di lingue accreditate MIUR pt. 1 per ciascuna certificazione	competenze acquisite nei contesti lavorativi accertate attraverso la scheda di valutazione alla voce corrispondente (media delle ultime tre valutazioni disponibili)	Iscrizioni ad albi professionali = 3 pt. abilitazioni conseguite con formazione specifica (patentini) = 1 pt. per ogni abilitazione professionale	