



Comune di  
**PONSACCO**

Provincia di Pisa

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI  
DURANTE IL PERIODO TRANSITORIO AI SENSI DELL'ART. 13 CCNL FUNZIONI  
LOCALI 2019- 2021

*Approvato con Deliberazione Comunale della Giunta n. 125 del 26/11/2024*

# INDICE

1. Oggetto del Regolamento
2. Requisiti di partecipazione
3. Definizione dei criteri
4. Avviso di selezione
5. Ammissione ed esclusione dalla procedura
6. Commissione esaminatrice
7. Graduatoria finale
8. Trattamento economico
9. Revoca della selezione
10. Rinvio

## **Articolo 1**

### **Oggetto del Regolamento**

1. Il presente Regolamento disciplina criteri, requisiti e modalità di svolgimento delle progressioni tra le Aree di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16.11.2022, finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della Legge n. 234 del 30.12.2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL Comparto Funzioni Locali.
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 dal contratto collettivo nazionale.

## **Articolo 2**

### **Requisiti per la partecipazione**

1. Le progressioni tra le Aree possono aver luogo attraverso procedure valutative in deroga anche al titolo di studio entro il termine del 31 dicembre 2025.
2. Possono partecipare alla progressione verticale innanzi indicata i dipendenti dell'Ente in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato in possesso dei seguenti requisiti, come indicati nei CCNL Funzioni EE.LL. 2019/2021 al Titolo III art. 13 tabella C di corrispondenza:

➤ **da Area degli Operatori (ex cat. A) all'Area degli Operatori Esperti (ex cat. B)**

a) l'assolvimento dell'obbligo scolastico e di almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile;

➤ **da Area Operatori Esperti (ex cat. B) all'Area degli Istruttori (ex 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) l'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;

In presenza di entrambe le fattispecie prevale l'accesso di cui alla lett. a)

➤ **da Area Istruttori (ex Cat. C) all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex 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;

In presenza di entrambe le fattispecie prevale l'accesso di cui alla lett. a).

3. Possono partecipare i dipendenti che:
  - a. sono inquadrati nell'Area immediatamente inferiore a quella correlata al profilo oggetto di selezione, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto Funzioni Locali;
  - b. sono in possesso 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;
  - c. non sono stati destinatari di provvedimenti disciplinari nel biennio precedente la scadenza del termine per la presentazione della domanda.

Tali requisiti devono sussistere non solo al momento dell'istanza ma anche alla data di scadenza dell'avviso.

### **Articolo 3** **Definizione dei criteri**

1. L'amministrazione ha definito i criteri che di seguito vengono dettagliatamente indicati a seguito dell'attivazione della procedura di confronto con la parte sindacale in esecuzione del comma 7 dell'art. 13 CCNL.
2. Per l'accertamento dell'idoneità dei candidati alla progressione all'Area superiore ed in conformità con il nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del CCNL, il peso percentuale di ciascun criterio per l'effettuazione delle progressioni verticali "in deroga", è il seguente:
  - a. esperienza maturata nell'Area professionale di provenienza, anche a tempo determinato: peso 60%;
  - b. titolo di studio: peso 20%;
  - c. competenze professionali e competenze acquisite nei contesti lavorativi: peso 20%.

In relazione al criterio di cui alla lett. a) si procederà alla verifica dell'anzianità di servizio maturata nell'area di provenienza ed il dato risultante sarà depurato dal numero di anni che sono necessari per accedere alla "deroga". Successivamente verrà attuato un sistema di proporzionalità pura dando il punteggio massimo (60 pt) alla maggiore anzianità e così via.

In relazione al criterio di cui alla lett. b) saranno attribuiti i seguenti punteggi:

- 20 pt per il dottorato;
- 18 pt per la laurea magistrale o vecchio ordinamento;
- 13 pt per la laurea triennale;
- 8 pt per il diploma
- 0 pt per titolo non idoneo alla propria Area.

In relazione al criterio di cui alla lett. c) saranno attribuiti i seguenti punteggi:

- 20 pt per una relazione del Responsabile cui è assegnato il candidato che contenga una valutazione del dipendente "**buona**" a ricoprire il ruolo superiore;
- 10 pt per una relazione del Responsabile cui è assegnato il candidato che contenga una valutazione del dipendente "**sufficiente**" a ricoprire il ruolo superiore.

Le relazioni dovranno essere trasmesse al Segretario Comunale entro il termine previsto dall'avviso di selezione per la presentazione delle domande indicato nell'avvio della procedura.

Il punteggio assegnabile mediante la relazione del Responsabile del Settore, sarà condizionato al superamento di un colloquio di verifica da tenersi davanti ad una commissione composta dal

Segretario Generale, dal titolare di EQ di provenienza del dipendente che ha presentato la candidatura e la EQ dove è previsto il ruolo soggetto alla progressione se diverso da altro titolare di EQ dell'Ente.

Non sarà assegnato alcun punteggio per quei dipendenti assegnati ai servizi per i quali non sarà pervenuta alcuna relazione.

Per il passaggio dall'Area Operatori Esperti (ex cat. B) all'Area degli Istruttori (ex cat. C) ogni Responsabile dovrà preliminarmente indicare le figure teoriche all'interno del suo settore per le quali sia necessario costituire un ruolo con mansione superiore rispetto all'inquadramento funzionale oggi in essere.

Per il passaggio dall'Area Istruttori (ex Cat. C) all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D), ogni Responsabile dovrà preliminarmente indicare le figure teoriche all'interno del suo settore per le quali sia necessario costituire un ruolo con mansione superiore rispetto all'inquadramento funzionale oggi in essere.

Le relazioni contenenti le individuazioni delle suddette figure teoriche dovranno essere trasmesse al Segretario Generale nei termini indicati.

Nel caso di un numero di richieste di riallineamento tra posizione e mansioni da parte dai titolari di EQ superiore al budget stanziato, l'Amministrazione Comunale si può riservare di individuare le posizioni da assoggettare a progressione verticale.

#### **Articolo 4** **Avviso di selezione**

1. L'avviso di selezione è approvato dal Responsabile del Settore Risorse Umane, è pubblicato per la durata di almeno 15 (*quindici*) giorni all'Albo Pretorio, quale termine per la presentazione delle domande, e trasmesso a tutti i dipendenti.
2. L'avviso dovrà prevedere l'obbligatorietà della presentazione del *curriculum vitae* del candidato, nel quale dovrà essere presente un'apposita sezione in cui dovranno essere riportate ai fini della loro valutazione, le competenze professionali acquisite nel contesto lavorativo. Il bando dovrà prevedere in modo specifico quale documentazione dovrà essere prodotta dai candidati con la domanda di partecipazione.
3. L'eventuale atto di riapertura dei termini, adeguatamente motivato, è adottato dopo la scadenza del bando originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande. Il provvedimento è pubblicato con le stesse modalità del bando precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.

#### **Articolo 5** **Ammissione ed esclusione dalla procedura**

1. L'Ufficio Personale provvederà all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti, onde verificare il possesso dei requisiti richiesti per accedere alla procedura comparativa.
2. Saranno ammesse alla presente procedura selettiva le domande che perverranno nei termini e nei modi indicati dall'avviso e che risulteranno correttamente compilate e conformi alle prescrizioni dello stesso.

3. Qualora dall'analisi della domanda non emerga il possesso dei requisiti previsti per la partecipazione alle selezioni di cui all'avviso, ovvero sia rilevata la non corretta compilazione e conformità della stessa alle prescrizioni fornite, si provvederà d'ufficio ad escludere i candidati dalla procedura di cui trattasi dandone comunicazione scritta.
4. Il Responsabile del Settore Risorse Umane, con propria determinazione, dispone l'ammissione alla procedura di tutti i candidati la cui domanda sia stata regolarmente compilata e presentata, nonché l'esclusione di coloro le cui istanze sono risultate carenti dei requisiti richiesti o non conformi alle prescrizioni dell'avviso.
5. L'elenco degli ammessi alla prova selettiva sarà reso pubblico sul sito istituzionale dell'Ente (Sezione Bandi e Concorsi). Tale pubblicazione sostituisce, a tutti gli effetti, ogni altra forma di comunicazione ai candidati ammessi.
6. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.

#### **Articolo 6** **Commissione esaminatrice**

1. Il Responsabile dell'Ufficio Personale, decorsi i 15 giorni per la pubblicazione del presente avviso, procederà con proprio atto alla nomina della Commissione Giudicatrice.
2. La Commissione sarà costituita dal Segretario Comunale, in qualità di Presidente, e dal titolare di EQ di provenienza del dipendente che ha presentato la candidatura e la EQ dove è previsto il ruolo soggetto alla progressione se diverso da altro titolare di EQ dell'Ente.
3. Le funzioni di segreteria vengono espletate da un dipendente, scelto tra gli appartenenti al Servizio personale, inquadrato almeno nell'Area Istruttori.
4. La Commissione valuta, secondo principi di buon andamento e imparzialità, i titoli e le competenze posseduti dai dipendenti attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità tra quanto dichiarato e il profilo oggetto di selezione.

#### **Articolo 7** **Graduatoria finale**

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato, con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il candidato più giovane di età anagrafica.
2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie.
3. Le graduatorie e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del Responsabile del Settore Risorse Umane e vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.
4. 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 sono esonerati, previo consenso, dallo

svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dall'art. 25, comma 2, del C.C.N.L. 16/11/2022. Altresì i vincitori, nel rispetto della disciplina vigente, conservano le giornate di ferie maturate e non fruita e la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

5. La graduatoria non potrà essere utilizzata per successive necessità programmate dall'ente.

### **Articolo 8**

#### **Trattamento economico**

1. Il passaggio all'area immediatamente superiore per effetto della progressione verticale comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova area e avrà decorrenza dalla data indicata nel nuovo contratto. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica nell'area di provenienza, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale la differenza retributiva, assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno dell'area.

### **Articolo 9**

#### **Revoca della selezione**

1. L'Amministrazione può revocare, con provvedimento del Responsabile del Settore Risorse Umane, la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale.
2. Dell'avvenuta revoca è data comunicazione ai concorrenti.

### **Articolo 10**

#### **Rinvio**

1. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme in materia di procedure concorsuali previste dalla legislazione vigente.