



COMUNE DI TURI
(Città Metropolitana di Bari)

**REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE AI
SENSI DEL CCNL 2019-2021**

Approvato con D.G.C. n. 115 del 27/07/2023

Art. 1 Tipologie di progressioni tra Aree

1. Il presente Regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive per la progressione tra le Aree Professionali di cui all'articolo 12 del CCNL 2019-2021 del comparto Funzioni locali sottoscritto in data 16/11/2022, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n.165/2001.
2. La progressione tra Aree consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti dell'Ente, che prevede il passaggio da un'Area Professionale all'Area immediatamente superiore, attraverso procedure selettive di tipo valutativo per quelle in prima applicazione (*art. 13 del CCNL*) di tipo comparativo per quelle ordinarie (*art. 15 del CCNL*).
3. In applicazione dell'art.13, comma 6 e seguenti, del CCNL 2019-2021 le progressioni speciali tra le Aree possono essere effettuate entro il 31.12.2025 e sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) per una percentuale non superiore allo 0,55% del monte salari 2018; le procedure sono di tipo valutativo e i criteri per la relativa selezione sono quelli previsti dall'art. 13, comma 7, del CCNL 16 novembre 2022 (esperienza, titolo di studio e competenze professionali); ciascuno di tali criteri deve avere un peso non inferiore al 20%; non si deve osservare il rispetto del 50% dei posti da destinare all'accesso dall'esterno.
4. In applicazione dell'art.15 dello stesso CCNL2021 la progressione ordinaria tra le Aree può avvenire anche oltre la data del 31.12.2025 ed è attivata con procedure di tipo comparativo, nei limiti delle facoltà assunzionali, fatta salva una quota di almeno il 50% dei posti disponibili destinata all'accesso dall'esterno e nel rispetto del Piano triennale dei fabbisogni di personale (*ora confluito nel PIAO – Piano integrativo di attività e organizzazione*).
5. La procedura, per entrambe le tipologie (*in prima applicazione e ordinarie*), prevede la pubblicazione di un Avviso, la presentazione di una istanza di partecipazione da parte del dipendente, l'ammissione alla procedura dopo la verifica dei requisiti, una fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi in ordine di merito finale tra candidati, in base al quale sono individuati coloro che conseguono la progressione tra le Aree. Dovrà essere garantita l'effettività del processo selettivo anche nei casi di potenziale unico candidato.

Art. 2 Caratteristiche comuni alle procedure di progressione tra le Aree

1. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (*Periodo di prova*), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (*RIA*) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.
2. 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 predetto 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. 3 Progressione tra le Aree in applicazione dell'art.13 comma 6 del CCNL

1. La progressione tra le Aree in applicazione dell'art.13 comma 6 del CCNL, avviene con la seguente procedura valutativa cui sono ammessi i dipendenti in servizio nell'Ente con contratto di lavoro a tempo indeterminato, destinatari del CCNL del comparto Funzioni locali, appartenenti all'area immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione e in possesso dei requisiti indicati nella Tabella di corrispondenza "C" allegata al suddetto CCNL.
2. I criteri su cui si basa la procedura valutativa sono:
 - a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato, a cui è attribuito un peso percentuale del 60%;
 - b) titolo di studio posseduti, a cui è attribuito un peso percentuale del 20%;

c) competenze professionali acquisite attraverso percorsi formativi inerenti l'attività lavorativa, nonché le abilitazioni professionali, a cui è attribuito un peso percentuale del 20%.

L'esperienza maturata nell'Area di provenienza, max 60 punti attribuibili, è così valutata:

Area Professionale di provenienza	Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, anche a tempo determinato
Operatori	• <i>punti 2</i> per ogni anno intero di servizio • <i>punti 0,166</i> per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi
Operatori Esperti	• <i>punti 1,5</i> per ogni anno intero di servizio • <i>punti 0,125</i> per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi
Istruttori	• <i>punti 1</i> per ogni anno intero di servizio • <i>punti 0,083</i> per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi

Il titolo di studio posseduto, max 20 punti attribuibili, è così valutato:

Area Professionale di provenienza	Titolo di studio posseduto	punteggi
Operatori	• scuola dell'obbligo	5
	• scuola dell'obbligo con attestato professionale	10
	• scuola di II grado (diploma)	15
	• laurea	20
Operatori Esperti	• scuola dell'obbligo	4
	• scuola dell'obbligo con attestato professionale	8
	• scuola di II grado (diploma)	12
	• laurea	20
Istruttori	• scuola di II grado (diploma)	10
	• laurea triennale	12
	• laurea magistrale	15
	• seconda laurea	20

Le competenze professionali acquisite attraverso percorsi formativi nonché le abilitazioni professionali, max 20 punti attribuibili, sono così valutate:

Area Professionale di provenienza	Competenze professionali	punteggi
Operatori	• Patente Europea per l'uso del computer	5
	• Certificazione linguistica di base A1	5
	• Corsi di formazione: ➤ di una giornata	1

	➤ su più giornate	2
	➤ con valutazione finale	3
Operatori Esperti	• Patente Europea per l'uso del computer	5
	• Certificazione linguistica A2	5
	• Corsi di formazione:	
	➤ di una giornata	1
	➤ su più giornate	2
	➤ con valutazione finale	3
Istruttori	• Patente Europea per l'uso del computer	5
	• Certificazione linguistica B1	5
	• Master o dottorato di ricerca	5
	• Corsi di formazione:	
	➤ su più giornate	1
	➤ con valutazione finale	2

3. La valutazione in applicazione dei criteri indicati nel comma precedente è completata con una prova o colloquio utile solo per verificare l'idoneità a svolgere i compiti ascrivibili all'Area professionale per cui si concorre, senza che la stessa preveda l'assegnazione di ulteriori punteggi.

4. Le progressioni di cui al periodo precedente sono finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate 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. Tali progressioni non concorrono per il rispetto del 50% da destinare all'esterno.

Art. 4 Progressioni tra le Aree in applicazione dell'art. 15 del CCNL

1. Possono partecipare alle procedure di progressione tra le aree i dipendenti in servizio nell'Ente con contratto di lavoro a tempo indeterminato, destinatari del CCNL del comparto Funzioni locali, appartenenti all'area immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione, in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, che abbiano maturato un'anzianità minima di 5 anni (60 mesi) in una pubblica amministrazione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nell'area immediatamente inferiore.

2. I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno, richiesti per la partecipazione alle procedure di progressione fra le aree, sono i seguenti:

- **AREA OPERATORI ESPERTI:** Diploma di scuola secondaria di primo grado;
- **AREA DEGLI ISTRUTTORI:** Diploma di scuola secondaria di secondo grado;
- **AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE:** Laurea.

Per alcuni particolari profili, in relazione alla specificità del contenuto in termini di mansioni e relative competenze tecnico-professionali, può essere richiesto il possesso di un determinato titolo di studio universitario, anche di II livello e/o la relativa abilitazione professionale.

3. Alla procedura, ai sensi dell'art.15 del CCNL 2019-2021, possono accedere i dipendenti che non hanno ricevuto provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio antecedente il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione e che sono in possesso di valutazione positiva nella performance individuale degli ultimi tre anni di servizio precedenti la procedura 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. Nel caso il dipendente abbia riportato una valutazione negativa, anche solo in uno degli anni del triennio in esame, deve essere escluso dalla partecipazione alla procedura.

4. La procedura selettiva comparativa è basata sui seguenti parametri:

- a) valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio;
- b) assenza di provvedimenti disciplinari;

c) possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;

d) numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

5. Ai fini della selezione comparativa ciascun candidato è valutato in 100esimi. A tale fine i parametri indicati nel precedente comma sono così declinati:

a) **media delle valutazioni di performance individuale conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio**, antecedenti al termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, per le performance ottenute nell'Area immediatamente inferiore a quello oggetto della selezione. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 40 punti. La valutazione media così calcolata determina l'attribuzione dei seguenti punteggi:

Media valutazioni performance	Punteggio
da 60 a 70	15
da 71 a 80	25
da 81 a 90	30
da 91 a 95	35
da 96 a 100	40

b) **assenza di provvedimenti disciplinari**, ai sensi del CCNL del Comparto Funzioni Locali, nell'ultimo quinquennio precedente al termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione: sono attribuiti punti 5;

c) **il possesso di titoli, competenze professionali e titoli di studio ulteriori**, rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto di selezione. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 40 punti, secondo i seguenti criteri:

c.1) **competenze professionali**:

competenze maturate nell'area/categoria di appartenenza: il punteggio massimo attribuibile è pari a 20 punti, secondo i seguenti criteri:

- *punti 1,00* per ogni anno di servizio nell'Area di appartenenza con valutazione positiva;
- *punti 0,083* per ogni mese di servizio nell'Area, con arrotondamento al mese intero superati i 15 giorni.

c.2) **titoli di studio attinenti al profilo professionale**, fino ad un *max di punti 10*:

Area Operatori Esperti	Area Istruttori	Area Funzionari ed EQ
diploma di II grado <i>punti 3</i>	laurea triennale <i>punti 3</i>	laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario <i>punti 3</i>
laurea triennale <i>punti 5</i>	laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario <i>punti 5</i>	Laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario con dottorato di ricerca (DR), master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004) <i>punti 5</i>
laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario <i>punti 7</i>	Laurea con dottorato di ricerca (DR), master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004) <i>punti 7</i>	abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente alla qualifica professionale-profilo, seconda laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente

		ordinamento universitario <i>punti 7</i>
dottorato di ricerca (DR), master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004), seconda laurea/ <i>punti 10</i>	seconda laurea oltre a quella già sopra considerata, abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente <i>punti 10</i>	seconda laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario con dottorato o master di II livello <i>punti 10</i>

c.3) **attività di formazione non obbligatorie**, attinenti al profilo professionale, erogate direttamente dal Comune ovvero da agenzie formative, istituti di formazione pubblici o privati riconosciuti, concluse con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, svolte nell'ultimo quinquennio, con attribuzione dei seguenti punteggi, fino ad un *max di punti 10*:

Area Operatori Esperti	Area Istruttori	Area Funzionari ed EQ
da 10 a 29 ore/ <i>punti 3</i>	da 10 a 29 ore/ <i>punti 2</i>	da 20 a 39 ore/ <i>punti 2</i>
da 30 a 49 ore/ <i>punti 6</i>	da 30 a 49 ore/ <i>punti 5</i>	da 40 a 59 ore/ <i>punti 5</i>
da 50 a 79 ore/ <i>punti 8</i>	da 50 a 79 ore/ <i>punti 7</i>	da 59 a 79 ore/ <i>punti 7</i>
oltre 79 ore/ <i>punti 10</i>	oltre 79 ore/ <i>punti 10</i>	oltre 80 ore/ <i>punti 10</i>

d) **il numero e la tipologia di incarichi rivestiti**, attinenti al profilo oggetto di selezione. Il punteggio massimo attribuibile è pari a *punti 15*:

Area Operatori Esperti	Area Istruttori	Area Funzionari ed EQ
Coordinamento altro/i operatori <i>punti 3</i>	Coordinamento di più operatori <i>punti 3</i>	Coordinamento di più unità <i>punti 3</i>
Svolgimento mansioni plurime <i>punti 5</i>	Delega funzioni (stato civile, anagrafe, etc.) o responsabile di unità operativa semplice <i>punti 5</i>	Responsabile procedimenti <i>punti 5</i>
Incarico specifiche responsabilità <i>punti 10</i>	Responsabile procedimento <i>punti 10</i>	Incarico specifiche responsabilità <i>punti 8</i>
Incarico di specifiche responsabilità con più fattispecie <i>punti 12</i>	Incarico specifiche responsabilità <i>punti 12</i>	Direttore lavori/DEC o componente commissioni <i>punti 12</i>
Svolgimento di mansioni superiori formalmente attribuite <i>punti 15</i>	RUP <i>punti 15</i>	RUP <i>punti 15</i>

6. Le progressioni tra le Aree di cui al presente articolo sono finanziate esclusivamente con le capacità assunzionali e sono soggette al rispetto del 50% dei posti da destinare all'accesso dall'esterno.

Art. 5 Avvisi di selezione

1. Gli Avvisi di selezione, predisposti dal Settore che si occupa della gestione giuridica del personale, sulla base della Programmazione triennale del fabbisogno del personale e del Piano annuale (*confluiti nel PIAO*), sono pubblicati per la durata di almeno quindici giorni sul sito Istituzionale dell'Ente, in Amministrazione Trasparente – Bandi di Concorso e all'Albo Pretorio *on-line* in “Avvisi”, nonché trasmessi alle OO.SS. firmatarie del CCNL e alla RSU.
2. È fatta salva la possibilità dell'Ente di adottare atto motivato di riapertura dei termini per la presentazione delle domande di partecipazione dopo la scadenza dell'Avviso originario. Il provvedimento di riapertura dei termini deve essere pubblicato con le medesime modalità dell'avviso. Restano ferme le domande già presentate, con possibilità di integrazione dei documenti richiesti.
3. L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale, secondo le prescrizioni del vigente Regolamento di accesso agli impieghi.

Art. 6 Fasi della procedura selettiva

1. Il procedimento di selezione si articola nelle seguenti fasi:
 - a) approvazione e pubblicazione dell'Avviso di selezione, nel quale viene specificata la data di decorrenza delle progressioni tra le Aree e tempistiche di presentazione delle domande;
 - b) presentazione delle domande di partecipazione;
 - c) nomina della commissione esaminatrice per le selezioni valutative;
 - d) procedimento di ammissione domande pervenute;
 - e) valutazione dei titoli e competenze lavorative;
 - f) prova o colloquio per le selezioni valutative, al solo fine di verificare l'idoneità a svolgere la mansione;
 - g) formazione della graduatoria;
 - h) attribuzione delle progressioni tra le Aree.

Art. 7 Modalità di svolgimento della selezione

1. Per entrambe le tipologie di progressioni, l'Ufficio Personale provvede all'acquisizione delle domande di partecipazione alle relative procedure di selezione e procede alla valutazione dei requisiti di ammissibilità dei titoli e delle esperienze acquisite, come indicato negli articoli 3 e 4 del presente Regolamento.
2. Per le selezioni valutative di cui all'art. 3 del presente Regolamento (art. 13 del CCNL), una volta completato l'esame dei titoli e delle esperienze maturate, prima di pubblicare la graduatoria, per lo svolgimento della prova/colloquio atti a verificare l'idoneità allo svolgimento delle mansioni, l'Ufficio Personale consegna alla Commissione esaminatrice l'elenco degli ammessi alla selezione valutativa.
3. La suddetta Commissione esaminatrice è composta da tre membri e viene nominata con Determinazione del Responsabile del Settore Affari Istituzionali dopo la scadenza del termine di presentazione delle domande di partecipazione alla selezione, tra il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, tra cui lo stesso Responsabile del Settore Affari Istituzionali che funge da Presidente.
4. La Commissione esaminatrice redige il calendario per i colloqui, convoca i partecipanti e procede allo svolgimento degli stessi.
5. Gli esiti del lavoro della Commissione sono descritti in appositi verbali, sottoscritti da tutti i componenti.
6. L'ufficio Personale provvede con propria determinazione a prendere atto del verbale e dei relativi esiti.

Art. 8 Formazione della graduatoria finale

1. Per entrambe le tipologie di progressioni, la graduatoria finale è formata secondo l'ordine della valutazione comparativa complessiva riportata da ciascun candidato con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il candidato con maggior anzianità di servizio e in subordine del più giovane di età.
2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie.
3. La graduatoria e la nomina dei vincitori della selezione è approvata con determinazione del Responsabile del Settore Affari Istituzionali.
4. Le graduatorie vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione per i posti previsti nel Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (*ora Piao*).
5. Con i vincitori sarà sottoscritto un nuovo Contratto individuale di lavoro, con inquadramento nell'area immediatamente superiore, previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione.
6. I vincitori sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dall'art.25 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022.
7. I vincitori conservano le giornate di ferie maturate e non fruite nonché la retribuzione individuale di anzianità (*RIA*) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.
8. 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 predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate la differenza riassorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa Area.
9. La progressione avrà decorrenza dalla data di esecutività della Determinazione di approvazione della graduatoria.
10. I dipendenti vincitori della progressione tra le Aree saranno inquadrati con il nuovo profilo acquisito e non potranno partecipare a ulteriori progressioni tra le Aree nei tre anni successivi decorrenti dalla data del nuovo inquadramento.

Art. 9 Norme finali

1. Il presente Regolamento entra in vigore a decorrere dal 15° giorno dalla pubblicazione sull'Albo pretorio informatico della deliberazione di Giunta di approvazione dello stesso.
2. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste dal CCNL in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni tra le Aree.
3. Ai fini delle norme sulla trasparenza, il presente Disciplinare verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita Sezione di Amministrazione Trasparente.