



**COMUNE
DI CERVIA**

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE

**Ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis D.Lgs 165/2001 e art.15 CCNL
16/11/2022**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 222 del 19.11.2024

Art. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52, comma 1 bis del d.lgs. 165/2001 e art. 15 CCNL 16.11.2022 (c.d. progressioni ordinarie).
2. Le progressioni tra le aree di cui al presente regolamento devono essere previste nel programma annuale e triennale del fabbisogno (PTFP), ora confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).
3. Il o i vincitori sono esonerati dalla effettuazione del periodo di prova e a essi si applicano le previsioni dettate dai commi 2 e 3 dell'articolo 15 del CCNL 16.11.2022.

Art. 2 REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 15 del CCNL FL del 16/11/2022, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, il PTFP può prevedere progressioni tra le aree riservate al personale dipendente mediante **procedure comparative**.

2. I requisiti di ammissione per poter concorrere alle procedure comparative per le progressioni tra le aree di cui al presente articolo sono i seguenti:

- essere dipendente di ruolo del Comune di Cervia, assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, appartenente all'area immediatamente inferiore a quella oggetto di procedura;
- possedere un profilo, tra quelli previsti nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione di carriera, i cui contenuti risultino coerenti con il profilo che si intende coprire; l'avviso di selezione, sulla base dei posti da ricoprire, può prevedere profili professionali propedeutici al percorso di carriera ossia profili appartenenti all'area immediatamente inferiore che devono essere posseduti per poter partecipare alla procedura;
- essere in possesso del titolo di studio e di tutti i requisiti necessari per l'accesso dall'esterno con specifico riferimento al posto oggetto di progressione verticale;
- disporre di una valutazione positiva della performance in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura (o, in alternativa, nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in una delle annualità), anche presso altre amministrazioni. Per valutazione positiva si intende una valutazione pari o superiore a 70 punti;
- assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni dalla data di pubblicazione dell'avviso.

3. Per alcuni particolari profili, in relazione alla specificità del contenuto in termini di mansioni e relative competenze tecnico-professionali, potrà essere richiesto il possesso di un determinato titolo di studio universitario, anche di II livello e/o la relativa abilitazione professionale così come sarà definito nell'apposito avviso di selezione.

4. I requisiti richiesti devono essere posseduti sia alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione alla procedura, sia all'atto di sottoscrizione del contratto di lavoro.

Art. 3 – ELEMENTI DI VALUTAZIONE E PUNTEGGI

1. Ai fini della procedura comparativa per le progressioni verticali di cui al presente regolamento costituiscono elementi di valutazione i seguenti, così riepilogati:

PARAMETRO	PUNTEGGIO MASSIMO
-----------	-------------------

A) Valutazione positiva della performance	10 punti
B) Valutazione del possesso di titoli di studio o competenze professionali, così ripartiti:	90 punti, così ripartiti:
B1) possesso titolo di studio / abilitazioni professionali <u>ulteriori</u> rispetto a quelli previsti per l'accesso	10 punti
B2) servizio prestato (anche a tempo determinato) nell'Area immediatamente inferiore, con profilo e mansione equivalente a quello oggetto di selezione, alle dipendenze di pubbliche amministrazioni	15 punti
B3) competenze professionali e di ruolo, accertate tramite colloquio tecnico e attitudinale	65 punti
TOTALE	100 punti

A) Valutazione positiva della performance (massimo 10 punti)

Viene valutata la performance individuale quale media della valutazione conseguita dal candidato negli ultimi tre anni, con un punteggio medio nel triennio non inferiore a 70/100, come di seguito indicato:

VALUTAZIONE MEDIA	PUNTEGGIO
Da 96 a 100	Punti 10
Da 91 a 95	Punti 7,5
Da 86 a 90	Punti 5
Da 80 a 85	Punti 2,5
Da 79 a 70	Punti 0

B) Valutazione del possesso di titoli o competenze professionali (massimo 90 punti)

B.1) viene valutato il possesso di titoli di studio/abilitazioni professionali ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'Area dall'esterno, con attribuzione di **massimo 10 punti**, come di seguito specificato

TITOLO DI STUDIO	PUNTEGGIO
Diploma di scuola secondaria di II grado (attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 10
Diploma di scuola secondaria di II grado (non attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 5
Diploma di laurea triennale (attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 5
Diploma di laurea triennale (non attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 2,5
Laura magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento (attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 10 (il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)
Laura magistrale o specialista, a ciclo unico o del vecchio ordinamento (non attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 5 (il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)
Master Universitario (I o II livello)	Punti 2 (per ciascun titolo)
abilitazioni professionali conseguite previo superamento di un esame di Stato (attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 2 (per ogni abilitazione)
abilitazioni professionali conseguite previo superamento di un esame di Stato (non attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 1 (per ogni abilitazione)

B2) viene valutato il servizio (anche a tempo determinato) prestato nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, con un profilo e mansione equivalente a quello oggetto di selezione, con l'attribuzione di 1,5 punti per ogni anno di servizio, fino ad **un massimo di 15 punti**, non considerando le frazioni di anno inferiori a sei mesi e considerando come anno frazioni uguali o superiori a 6 mesi.

B3) vengono accertate le competenze professionali e di ruolo tramite **colloquio tecnico e attitudinale** rispetto alle competenze professionali acquisite coerenti con la posizione di lavoro da coprire, con attribuzione di **massimo 65 punti**, come da scala di gradazione sotto riportata (è possibile attribuire anche punteggi intermedi).

Il curriculum presentato dai candidati in sede di domanda di partecipazione viene esaminato dalla Commissione, che non vi attribuisce un punteggio puntuale, ma se ne avvale quale elemento che concorre a determinare la valutazione complessiva delle competenze professionali, tecniche e attitudinali, così come declinate nell'allegato A-Declaratorie CCNL 2019/2021, di cui alla presente lettera B3. In particolare, la Commissione valuterà, complessivamente, elementi quali corsi di formazione / aggiornamento professionale attinenti al profilo oggetto di selezione validamente certificati, svolti nell'ultimo quinquennio; le conoscenze informatiche riconosciute con certificazione; numero e tipologia di incarichi rivestiti attinenti al profilo oggetto di selezione, ecc. (elenco esemplificativo e non esaustivo).

COMPETENZE PROFESSIONALI accertate tramite colloquio tecnico e attitudinale	PUNTEGGI
Insufficienti	Fino a 5 punti
Sufficienti	Da 5 a 20
Discrete	Da 21 a 35
Buone	Da 36 a 50
Ottime	Da 51 a 65

Art. 4 AVVISO

1. L'avviso di indizione della procedura di progressione tra le aree di cui al presente regolamento viene predisposto e adottato con provvedimento del Dirigente del Servizio Risorse Umane e dovrà contenere i seguenti elementi:

- l'area di inquadramento di cui al CCNL 2019/2021 con dettaglio delle specifiche professionali come previste per l'area di inquadramento medesima, dall'allegato A-Declaratorie del CCNL 2019/2021;
- i requisiti per l'accesso;
- il trattamento economico lordo con l'indicazione di tutti gli emolumenti di natura fissa previsti dalla normativa contrattuale vigente;
- le modalità da osservare per l'inoltro della domanda di ammissione;
- il termine perentorio entro il quale le domande devono pervenire all'Amministrazione;
- la data del colloquio o le modalità di comunicazione della data;
- la previsione di allegare il curriculum vitae professionale redatto su formato europeo con puntuale specifica del percorso professionale maturato, con indicazione dei periodi di lavoro prestati, il ruolo ricoperto, le attività svolte, i corsi formativi / aggiornamento professionali seguiti, le conoscenze informatiche acquisite, eventuali incarichi rivestiti attinenti al profilo oggetto di selezione, ecc, quale utile strumento conoscitivo per la valutazione delle competenze professionali e di ruolo di cui all'art. 3 punto B3.

2. In attuazione del Piano dei fabbisogni di cui alla specifica sezione PIAO dell'Ente, viene predisposto un avviso per ogni posto per la cui copertura il Piano dei fabbisogni prevede la procedura di cui all'art. 15 del CCNL 16/11/2022. Qualora il Piano preveda la copertura di più posti aventi il medesimo profilo professionale e destinati al medesimo servizio, si può procedere con un avviso unico, in base al quale viene approvata una singola graduatoria.

3. L'avviso è pubblicato per la durata di almeno 15 giorni sul sito internet del Comune di Cervia e nella intranet dell'ente; è inviato, a cura del Servizio Risorse Umane, all'indirizzario mail del personale comunale comune-cervia@comunecervia.it, ed è trasmesso alle OOSS e alla RSU, per assicurarne la massima divulgazione. L'Amministrazione si impegna a garantirne la conoscenza a tutto il personale interessato.

Art. 5 OPERAZIONI PRELIMINARI

1. Scaduto il termine utile per la presentazione delle domande di partecipazione, il Servizio Risorse Umane procede alla valutazione delle candidature pervenute ai fini della loro ammissibilità ed ai fini dell'attribuzione dei punteggi di cui all'art. 3, comma 1, lettera A) (valutazione positiva della performance) e B2 (servizio prestato nell'Area immediatamente inferiore).

2. Tutti i candidati, sulla base della domanda di ammissione, nonché delle dichiarazioni rese e degli eventuali allegati, sono implicitamente ammessi con riserva alla procedura, ad eccezione dei candidati che ricevano provvedimento di esclusione per uno dei seguenti motivi:

- domanda pervenuta oltre la scadenza del termine di presentazione indicati nell'avviso di cui all'art. 4;
- mancanza di requisiti obbligatori immediatamente rilevabili nella domanda.

Art. 6 COMMISSIONE GIUDICATRICE

1. La Commissione Giudicatrice è nominata con determinazione del Dirigente del Servizio Risorse Umane.

2. La Commissione è composta da tecnici esperti nell'ambito delle competenze comportamentali e tecnico professionali, con riferimento anche al ruolo che dovrà essere ricoperto, scelti prioritariamente tra funzionari dell'Amministrazione, e potrà essere affiancata da uno psicologo del lavoro o da un esperto in selezione. Non possono farne parte coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali. Almeno un terzo dei componenti della Commissione, salva motivata impossibilità, è riservato ad uno dei due sessi. Nel rispetto di tali principi, essa, in particolare, è così composta:

- Presidente: Dirigente/Responsabile della struttura in cui è previsto il posto da ricoprire, o suo delegato, o il Segretario Generale nel caso in cui i posti da ricoprire siano da assegnare a Servizi diversi dell'Amministrazione;
- Componenti: due membri esperti nell'ambito delle competenze comportamentali e tecnico professionali, con riferimento anche al ruolo che dovrà essere ricoperto, con inquadramento nel pubblico impiego non inferiore a quella del posto messo a selezione. Nel caso si tratti di persone non dipendenti della pubblica amministrazione, dovranno avere una professionalità almeno equiparabile per contenuti a quelle del posto messo a selezione.

3. La commissione giudicatrice procede, prima dell'effettuazione del colloquio, alla valutazione delle candidature pervenute ai fini dell'attribuzione dei punteggi di cui all'art. 3, comma 1, lettera B1 (titolo di studio/abilitazioni professionali, avuto riguardo in particolare all'attinenza o meno al profilo oggetto di selezione), e lettera B3 (competenze professionali e di ruolo) tramite il colloquio di valutazione di cui al successivo art. 7.

4. Le funzioni di Segreteria della Commissione sono svolte di norma da un dipendente del Servizio di assegnazione del posto oggetto della procedura, appartenente ad un'Area non inferiore all'Area degli istruttori.

Art. 7 COLLOQUIO DI VALUTAZIONE

1. In sede di colloquio la Commissione dovrà accertare le competenze professionali, tecniche e attitudinali, dei candidati così come previste per l'area di inquadramento dall'allegato A-Declaratorie del CCNL 2019/2021 e appositamente richiamate nell'avviso di cui all'art. 4. Il punteggio massimo attribuibile in sede di colloquio è di n. 65 punti, sulla base di quanto stabilito alla lettera B3 di cui al precedente art. 3 comma 1.

2. Il curriculum presentato dai candidati in sede di domanda di partecipazione viene esaminato dalla Commissione, che non vi attribuisce un punteggio puntuale, ma se ne avvale quale elemento che concorre a determinare la valutazione complessiva delle competenze così come declinate nell'allegato A-Declaratorie CCNL 2019/2021, come precisato al punto B3 di cui al precedente art. 3 comma 1.

Art. 8 FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA FINALE

1 Sulla base delle valutazioni operate, la Commissione formulerà la graduatoria di merito, secondo l'ordine dei punteggi riportati dai candidati, con **un minimo di 70/100**, ottenuto dalla somma dei punteggi di cui all'art. 3, comma 1), lettere A e B (B1 – B2 – B 3).

2. In caso di parità, si assegna la preferenza a chi nel colloquio per la valutazione delle competenze professionali ha acquisito il punteggio più elevato e, in caso di ulteriore parità, al candidato con maggiore anzianità di servizio prestato alle dipendenze del Comune di Cervia.

3. La graduatoria definitiva, dopo l'espletamento delle verifiche in merito agli eventuali ammessi con riserva, è approvata con determinazione del Dirigente competente in materia di personale, ed è immediatamente efficace ed utilizzabile per i posti oggetto dell'avviso di indizione. Tale graduatoria non può essere utilizzata per ulteriori e successive progressioni.

4. I candidati che risulteranno classificati in posizione utile saranno inquadrati nell'area immediatamente superiore; gli altri candidati idonei non acquisiscono precedenza/preferenze per future procedure.

Art. 9 TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO

1. Con il/i vincitore/i 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 oggetto di valutazione dichiarati nella domanda di partecipazione.

2. 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, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza retributiva assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della nuova Area.

3. Il vincitore è esonerato, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dall'art. 25, comma 2, del CCNL 16/11/2022. Altresì il vincitore, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruita e la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

Art. 10 NORME FINALI

1. La presente disciplina viene approvata in sede di prima applicazione dell'istituto delle progressioni tra le aree previsto dall'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e art. 15 del CCNL 16/11/2022.

2. Qualora nel corso della sua applicazione dovessero emergere elementi di criticità, i criteri e gli elementi di cui alla presente disciplina verranno rivalutati.

3. Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente disciplina, si rinvia alla vigente disciplina per l'accesso all'impiego presso il Comune di Cervia, allo Statuto dell'Ente, alle disposizioni di legge e regolamentari inerenti all'organizzazione degli uffici e dei servizi, al Codice Civile, nonché ai contratti collettivi di lavoro.

4. Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso in cui diviene esecutiva la deliberazione di Giunta Comunale che lo approva. L'entrata in vigore del presente regolamento comporta la modifica di eventuali

disposizioni interni in contrasto con esso. Successive disposizioni di legge ne modificano automaticamente gli articoli in contrasto.