



# COMUNE DI SILANUS

## **REGOLAMENTO ATTUATIVO DELLE PREVISIONI DEL D.LGS. N. 80/2021 E DEL CCNL 16.11.2022 IN TEMA DI PROGRESSIONI VERTICALI CD SPECIALI E ORDINARIE DEI DIPENDENTI.**

### **Art. 1**

#### **AMBITO DI APPLICAZIONE**

1. Il presente Regolamento disciplina criteri, requisiti e modalità di svolgimento delle progressioni tra le Aree di cui all'art. 52 comma 1-bis del Decreto legislativo 165/2001 e art 13 CCNL Comparto funzioni locali sottoscritto il 16/11/2022, da parte dei dipendenti, a tempo indeterminato, del Comune di Silanus, in attuazione di quanto previsto dall'art. 3, c. 1, del D.L. 80/2021, convertito con modificazioni nella L. 113/2021, sostitutivo dell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.
2. Le progressioni verticali di cui al presente regolamento devono essere previste nel programma annuale e triennale del fabbisogno – nell'apposita sezione del PIAO.
3. La disciplina suddetta è finalizzata a:
  - riconoscere e valorizzare il possesso dei titoli e competenze professionali sviluppate in relazione alle specifiche esigenze dell'ente;
  - riconoscere e valorizzare i titoli di studio posseduti dai dipendenti, ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno alla categoria d'appartenenza;
  - valorizzare e incentivare la qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti negli ultimi tre anni di servizio;
  - garantire la semplificazione e la trasparenza delle procedure;
  - nell'ambito dei limiti di cui alle vigenti facoltà assunzionali dell'ente, come determinate nei piani triennali del fabbisogno di personale, fatta salva, in ogni caso, la riserva di una quota di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno per le progressioni tra le aree di cui all'art. 15 del CCNL 16.11.2022, o dello 0,55% del M.S. 2018 per quelle previste dall'art. 13 del CCNL 2019/2021;
4. Il vincitore o i vincitori sono esonerati dalla effettuazione del periodo di prova e ad essi si applicano le previsioni dettate dai commi 2 e 3 dell'articolo 15 del CCNL 16.11.2022.
5. Prima della adozione del presente regolamento è stata resa la informazione preventiva ed eventuale confronto, giusta richiesta dei soggetti sindacali.

## **PARTE PRIMA: DISCIPLINA E CRITERI PER LE PROGRESSIONI**

### **Art. 2**

#### **DISCIPLINA E REQUISITI PER LE PROGRESSIONI SPECIALI AI SENSI DELL'ART. 13 CCNL 2019/2021**

1. Le progressioni verticali cd speciali possono essere indette fino al 31.12.2025, data entro cui devono comunque concludersi.

2. Gli oneri sono di norma finanziati nel tetto dello 0,55% del monte salari 2018. Possono essere finanziati anche con risorse aggiuntive tratte dalle capacità assunzionali e, in tale ambito, occorre riservare alle assunzioni dall'esterno almeno il 50% delle posizioni disponibili.
3. I bandi, adottati dal Segretario Comunale, sono pubblicati sul sito internet dell'ente per almeno 10 giorni consecutivi e le domande vanno presentate entro i 10 giorni dalla stessa pubblicazione.
4. Alle selezioni potrà partecipare il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato con inquadramento nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione in possesso dei seguenti requisiti:

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori (cat. A) all'Area degli Operatori esperti (cat. B)	a) l'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, opportunamente valutabile;
da Area degli Operatori esperti (cat. B) all'Area degli Istruttori (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) 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;
da Area degli Istruttori (cat. C) all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (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.

5. Le progressioni tra le aree di cui al presente articolo potranno essere attivate utilizzando lo stanziamento di cui all'art. 13 comma 8 del CCNL 16.11.2022 o in alternativa facendo ricorso a capacità assunzionali, riservando alle assunzioni dall'esterno almeno il 50% delle posizioni disponibili;
6. In conformità con il nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 13 del CCNL, i criteri per l'effettuazione delle progressioni di cui al comma 1 sono i seguenti:
  - a. esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche a tempo determinato (max 10 anni): **40 punti**
  - b. Possesso titoli professionali e di studio: **30 punti**
  - c. competenze professionali acquisite: **30 punti**
7. La valutazione delle competenze professionali acquisite di cui al punto c) del precedente comma verrà effettuata da un'apposita Commissione giudicatrice, valutando sulla base del curriculum del candidato le competenze professionali e di ruolo acquisite.

### Art. 3

## CRITERI E MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLA SELEZIONE DELLA PROCEDURA PER LE PROGRESSIONI SPECIALI

1. La valutazione dei criteri di cui all'art. 2 viene effettuata attraverso i seguenti criteri:
  - a. Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato, in ragione di 3 punti per anno (ridotti in misura proporzionale per i periodi inferiori) e fino al massimo di 40 punti;
  - b. Possesso titoli professionali e di studio, fino al massimo di 30 punti, come dalla seguente tabella:

<b>Passaggio dall' area degli operatori all' area degli operatori esperti</b>	
Diploma di scuola secondaria di primo grado	10
Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale):	20
<b>Passaggio dall' area degli operatori esperti all' area degli istruttori</b>	
Diploma di scuola secondaria di primo grado	10
Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale):	20
<b>Passaggio dall' area degli istruttori all' area dei funzionari e dell' elevata qualificazione (EQ)</b>	
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	10
Laurea triennale e laurea magistrale	20

- c. **Competenze professionali, fino a 30 punti:**
      - Max 20 punti → Percorsi formativi: 1,5 punti per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire;
      - Max 10 punti per le abilitazioni professionali, e/o esperienza maturata nello svolgimento di mansioni superiori equiparabili alla categoria oggetto del presente bando per periodi superiori a 6 mesi, in ragione di 5 punti per ognuna a condizione che sia coerente con il profilo.
2. In caso di parità si assegna la preferenza a chi nelle competenze professionali ha acquisito il punteggio più elevato e, in caso di ulteriore parità al più giovane di età.
3. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie, che sono utilizzate solamente nel tetto dei posti per i quali la procedura è indetta, procedura che non può essere utilizzata per ulteriori e successive progressioni.
4. La graduatoria è predisposta dalla Commissione ed approvata dal Segretario comunale che provvede anche, previo accertamento del possesso dei requisiti, alla assunzione ed alla sottoscrizione del contratto individuale.

#### Art. 4

### DISCIPLINA E REQUISITI PER LE PROGRESSIONI ORDINARIE AI SENSI DELL'ART. 15 CCNL 2019/2021

1. Il presente articolo disciplina le progressioni tra le aree ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs 165/2001, come modificato dall'art. 3 del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80. Alle selezioni potrà partecipare il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato con inquadramento nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione in possesso dei seguenti requisiti:
  - a) titolo di studio rientrante tra quelli richiesti per l'accesso dall'esterno, o anche titoli ulteriori, rispetto ai posti da ricoprire;
  - b) valutazione positiva della performance conseguita per almeno tre successive annualità, delle quali le ultime due nell'ente per il quale si effettua la selezione, anche se in posizione di comando; si intende per valutazione positiva un giudizio superiore all'80% del punteggio assegnato alla performance individuale secondo il sistema di valutazione vigente nel tempo;
  - c) assenza di provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio;
  - d) ricoprire o aver ricoperto specifici incarichi di responsabilità.
2. L'avviso di selezione disciplina le modalità di svolgimento della procedura e l'assegnazione dei punteggi per ciascun elemento di valutazione. In ogni caso, l'avviso deve prevedere un'adeguata ponderazione dei seguenti fattori, ragguagliati su base 100:
  - a) Qualità delle prestazioni professionali, rinvenibile dalle valutazioni della performance conseguite (**fino a 40 punti**);
  - b) Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno (**fino a 10 punti**);
  - c) Esperienza professionale maturata, in termini di anzianità di servizio, sia a tempo determinato sia indeterminato presso il Comune di Silanus o presso altri enti (**fino a 20 punti**);
  - d) Competenze professionali specifiche per le materie attinenti il servizio di assegnazione e numero e tipologia degli incarichi rivestiti, con particolare riferimento alle funzioni proprie del profilo e del servizio di assegnazione (**fino a 30 punti**). Le competenze possedute dovranno risultare dal Curriculum vitae richiesto in sede di selezione.

#### Art. 5

### CRITERI E MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA SELEZIONE DELLA PROCEDURA PER LE PROGRESSIONI ORDINARIE

1. La valutazione dei criteri di cui all'art. 4 viene effettuata attraverso i seguenti criteri:
  - a) **Qualità delle prestazioni individuali (max 40 punti):**
    - Media delle valutazioni, nel triennio antecedente, da 95/100 a 100/100: punti 40
    - Media delle valutazioni, nel triennio antecedente, da 91/100 a 94/100: punti 32
    - Media delle valutazioni, nel triennio antecedente, da 81/100 a 90/100: punti 24
    - Media delle valutazioni, nel triennio antecedente, da 71/100 a 80/100: punti 18
    - Media delle valutazioni, nel triennio antecedente, da 61/100 a 70/100: punti 12
  - b) **Titoli culturali e professionali, ulteriori a quelli previsti per l'accesso alla categoria (max 10 punti):**
    - diploma di scuola secondaria di II° grado: punti 1 – se non previsto per l'accesso alla categoria
    - diploma di laurea triennale: punti 3 – se non previsto per l'accesso alla categoria o se ulteriore rispetto a quanto previsto per l'accesso alla categoria

- diploma di laurea specialistica o magistrale: punti 7 – se non previsto per l’accesso alla categoria o se ulteriore rispetto a quanto previsto per l’accesso alla categoria
- laurea magistrale a ciclo unico o diploma di laurea vecchio ordinamento: punti 10 – se non previsto per l’accesso alla categoria o se ulteriore rispetto a quanto previsto per l’accesso alla categoria
- dottorato o master post laurea: punti 5;

**c) Esperienza professionale maturata (max 20 punti):**

- Anzianità di servizio: Sarà valutata l’attività svolta con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato presso il Comune di Silanus o altre pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 nell’area immediatamente inferiore, in attività e mansioni corrispondenti al profilo professionale di cui alla procedura di selezione per punti 2 per ogni anno di servizio o frazione superiore a mesi sei.

**d) Competenze professionali specifiche e numero e tipologia degli incarichi rivestiti (max 30 punti):**

- Incarichi di responsabilità ricoperti. Vi rientrano:
  - Incarichi di RUP: 2 punti per ciascun procedimento
  - Incarichi di specifiche responsabilità: 3 punti per ciascun incarico svolto, purché formalmente assegnato e di durata superiore a 6 mesi nel corso dell’anno solare (il punteggio è attribuito proporzionalmente, in dodicesimi, in funzione dei mesi di svolgimento dell’incarico nell’anno solare)
  - Incarico di PO/EQ/Attribuzione mansioni superiori: 10 punti per ciascun incarico svolto, purché di durata superiore a 3 mesi nel corso dell’anno solare (il punteggio è attribuito proporzionalmente, in dodicesimi, in funzione dei mesi di svolgimento dell’incarico nell’anno solare).

**PARTE SECONDA: NORME PROCEDURALI**

**Art. 6**

**AVVISO**

1. Quanto disposto nella parte seconda del presente regolamento si applica per le procedure speciali e ordinarie di cui alla parte prima del presente regolamento
2. L’avviso, predisposto dal Segretario Comunale dovrà contenere i seguenti elementi:
  - a) L’inquadramento e il profilo professionale in base al nuovo sistema di classificazione;
  - b) i requisiti per l’accesso prescritti per l’ammissione alla selezione;
  - c) il trattamento economico lordo con l’indicazione di tutti gli emolumenti previsti dalla normativa contrattuale vigente;
  - d) le modalità da osservare per l’inoltro della domanda di ammissione;
  - e) il termine perentorio entro il quale le domande devono pervenire all’Amministrazione.

**Art. 7**

**PUBBLICIZZAZIONE DELL’AVVISO**

1. L’avviso è pubblicato per la durata di almeno 10 giorni all’Albo Pretorio dell’ente e inviato alle RRSSUU, nonché a tutte le sedi degli uffici e dei servizi, per assicurarne la conoscenza al più ampio numero possibile di dipendenti interessati.
2. L’eventuale atto di riapertura dei termini viene adottato dopo la scadenza del bando originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande; esso deve essere motivato da ragioni di pubblico

interesse.

3. Il provvedimento di riapertura dei termini va pubblicato con le stesse modalità del bando precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.

#### **Art. 8**

##### **COMMISSIONE VALUTATRICE**

1. La Commissione valutatrice è nominata con determinazione del Segretario comunale successivamente alla scadenza dell'avviso.
2. La Commissione è composta da tecnici esperti con riferimento al ruolo che dovrà essere ricoperto, scelti tra dipendenti dell'amministrazione e/o tra dipendenti di altre pubbliche amministrazioni. 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, esse, in particolare, sono così composte:
  - PRESIDENTE: Segretario comunale
  - MEMBRI: Due membri esperti nell'ambito delle competenze tecniche e professionali, con riferimento al ruolo che dovrà essere ricoperto, con inquadramento nel pubblico impiego non inferiore a quella del posto messo a selezione.
3. Le funzioni di Segretario sono svolte da un dipendente del Servizio Personale o altro dipendente incaricato dal Responsabile dello stesso servizio, con inquadramento non inferiore all'Area Istruttori.

#### **Art. 9**

##### **ATTIVITÀ PRELIMINARI**

1. Il Segretario comunale scaduto il termine utile per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione, procede alla valutazione delle domande pervenute ai fini della loro ammissibilità e trasmette i risultati dell'istruttoria alla Commissione.
2. Il Segretario Comunale adotta il provvedimento di ammissibilità delle domande regolari e regolarizzabili, di ammissione con riserva nel caso di dubbi circa la regolarità delle medesime, e pronuncia l'esclusione di quelle insanabili e irregolari.

#### **Art. 10**

#### **SVOLGIMENTO DELLA PROCEDURA**

1. Dopo la scadenza del bando la Commissione riceve, tramite il proprio Segretario, l'elenco delle domande ammesse. Tali atti, assieme ai verbali, sono custoditi dal Segretario, sotto la sua responsabilità, fino alla conclusione dei lavori.
2. La Commissione valuta il curriculum professionale presentato dal candidato assegnando i relativi punteggi.
3. Nel caso di non attinenza del curriculum rispetto al ruolo da ricoprire stesso nel senso predetto, la commissione ne dà atto e non attribuisce alcun punteggio.
4. Tutte le operazioni svolte dalla commissione dovranno risultare da un apposito verbale, che dovrà essere trasmesso al Segretario comunale per quanto di competenza.

#### **Art. 11**

#### **GRADUATORIA FINALE**

1. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo l'ordine dei punti della votazione complessiva riportata da ciascun candidato.
2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie di merito, con una valutazione non inferiore a 55/100
3. La graduatoria di merito e la nomina dei vincitori della selezione è approvata con determinazione del Segretario comunale ed è immediatamente efficace.

#### **Art. 12**

#### **DECORRENZA NUOVO INQUADRAMENTO**

1. Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nell'Area e profilo professionale in base al sistema di classificazione introdotto nel CCNL di riferimento, in posizione immediatamente superiore (posizione economica iniziale), previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione.
2. Eventuali posizioni economiche che garantiscano al dipendente un trattamento economico superiore a quello previsto per l'Area professionale ottenuta a seguito di procedura verrà riconosciuta a carico delle risorse decentrate di cui al fondo del salario accessorio.
3. Il nuovo inquadramento decorre dalla data del nuovo contratto individuale di lavoro, sottoscritto con il Responsabile del personale.