

F.to Il Presidente

F.b. Vice Segretario Comunale



PERSONALE

COMUNE DI VALDASTICO  
PROVINCIA DI VICENZA

# Regolamento recante la Disciplina delle Progressioni tra le Aree transitorie

ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8 CCNL 16/11/2022

## SOMMARIO

Art. 1 – Oggetto e finalità.....	Pag. 3
Art. 2 – Programmazione delle progressioni tra le Aree transitorie.....	» 3
Art. 3 – Finanziamento delle progressioni tra le Aree transitorie.....	» 3
Art. 4 – Requisiti .....	» 4
Art. 5 – Criteri di selezione .....	» 4
Art. 6 – Commissione esaminatrice.....	» 5
Art. 7 – Avviso di selezione .....	» 5
Art. 8 – Conclusione della procedura e graduatoria finale.....	» 6
Art. 9 – Trattamento giuridico-economico .....	» 6
Art. 10 – Disposizioni finali .....	» 6

## **Art. 1**

### **Oggetto e finalità**

1. Il presente regolamento stabilisce le modalità di attuazione delle procedure valutative, basate su un confronto tra candidati, per la progressione tra le aree previste nel sistema di classificazione del personale di cui al CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 (di seguito: “progressioni tra le Aree transitorie”), ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, penultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 13, comma 6, 7 e 8 del CCNL 16/11/2022 stesso.
2. Le progressioni tra le Aree transitorie sono atte a favorire lo sviluppo professionale dei dipendenti di ruolo del Comune di Valdastico, consentendo loro di transitare dall'Area di appartenenza a quella immediatamente superiore.
3. Le progressioni tra le Aree transitorie si basano sulla valutazione del possesso delle competenze e delle abilità ritenute necessarie per svolgere le attività proprie dell'Area di inquadramento superiore a quella di appartenenza.
4. Le progressioni tra le Aree transitorie possono avvenire entro il termine del 31 dicembre 2025, anche cumulativamente alle progressioni tra le Aree ordinarie di cui all'art. 15 del sopra menzionato CCNL 16/11/2022.

## **Art. 2**

### **Programmazione delle progressioni tra le Aree transitorie**

1. L'Amministrazione definisce il ricorso alle progressioni tra le Aree transitorie nell'ambito degli strumenti di programmazione strategica, annuale e pluriennale, adottati ed a quelli di pianificazione operativa, con particolare riferimento al PIAO.
2. La pianificazione triennale del fabbisogno del personale potrà contenere la previsione del ricorso alle procedure valutative di cui al presente regolamento, garantendo che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato sia destinata all'accesso dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo del D. Lgs. n. 165/2001 ed in coerenza con i principi costituzionali che regolano l'accesso al pubblico impiego. La percentuale è calcolata sulla base delle assunzioni previste per ciascuna Area contrattuale, con riferimento alle singole annualità.
3. Tale vincolo percentuale non opera con riferimento alle progressioni tra le Aree transitorie finanziate con le risorse di cui all'art. 3, punto 1, lett. b) di cui al presente Regolamento (Orientamento applicativo ARAN CFL209).

## **Art. 3**

### **Finanziamento delle progressioni tra le Aree transitorie**

1. Le progressioni disciplinate dal presente regolamento sono finanziate:
  - a. attraverso il ricorso alle ordinarie capacità assunzionali dell'Amministrazione, ed in tal caso possono essere effettuate garantendo che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato con tali risorse sia destinata all'accesso dall'esterno;
  - b. anche attraverso l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234/2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari 2018 relativo al personale destinatario del CCNL 16/11/2022, come previsto dall'art. 13, comma 8 del CCNL stesso. Le progressioni finanziate con tali risorse contrattuali aggiuntive non sono sottoposte al vincolo di garantire percentuali di accesso dall'esterno.

**Art. 4**  
**Requisiti**

1. Possono partecipare alle procedure valutative finalizzate alla progressione tra le Aree transitoria tutti i dipendenti a tempo indeterminato dell'Amministrazione, purché in possesso dei requisiti previsti dalla Tabella C del CCNL 16/11/2022, di seguito riepilogati:

Progressioni tra aree	Requisiti
<i>da Area degli Operatori a Area degli Operatori esperti</i>	a) 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
<i>da Area degli Operatori esperti a Area degli Istruttori</i>	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; <p style="text-align: center;"><b>oppure</b></p> 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;
<i>da Area degli Istruttori a Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione</i>	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; <p style="text-align: center;"><b>oppure</b></p> 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.

**Art. 5**  
**Criteri di selezione**

1. Le procedure valutative sono basate sui seguenti parametri:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato – max 30;
- b) titolo di studio – max 30
- c) competenze professionali – max 40 punti

2. Ai fini della procedura valutativa ciascun candidato è valutato in 100esimi: al parametro di cui alla lettera

- a) del punto 1 del presente articolo sarà attribuito un punteggio massimo di 40 punti, ai parametri di cui alle lettere b) e c) del medesimo punto 1 un punteggio massimo di 30 punti ciascuno.

3. Il parametro di cui alla lettera a) del punto 1 del presente articolo sarà declinato come segue, posto che l'esperienza valutabile sarà solo quella eccedente il periodo minimo fissato quale requisito di ammissione alla procedura valutativa:

Esperienza professionale	Progressione nelle Aree
Fino a 5 anni	5
Fino a 10 anni	10
Fino a 15 anni	15
Fino a 20 anni	20
Oltre i 20 anni	30

<b>Esperienza professionale</b>	<b>Progressione nelle Aree</b>
<b>TOTALE MAX</b>	<b>30</b>

4. Il parametro di cui alla **lettera b)** del punto 1 del presente articolo sarà declinato come segue, posto che il punteggio massimo conseguibile non può in ogni caso eccedere i 25 punti:

<b>Titolo</b>	<b>Progressione nelle Aree</b>
Diploma di scuola secondaria superiore	2
Laurea triennale (L)	3
Diploma di Laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, Laurea Specialistica (LS) o Laurea Magistrale (LM)	4
Master universitario di I livello (DM 270/2004)	4
Master universitario di II livello (DM 270/2004), Diploma di Specializzazione (DS)	5
Dottorato di ricerca (DR)	5
<b>TOTALE MAX</b>	<b>30</b>

5. Il parametro di cui alla **lettera c)** del punto 1 del presente articolo sarà declinato come segue, posto che lo stesso indicatore non potrà essere oggetto di doppia assegnazione di punteggio – ad esempio, una certificazione relativa al possesso di competenze digitali non potrà essere valutata anche come corso di formazione attinente – e che il punteggio massimo conseguibile non può in ogni caso eccedere i 30 punti:

<b>Indicatore</b>	<b>Progressione nelle Aree</b>
Incarico di responsabile del procedimento attinente alla posizione oggetto di selezione	10
Corsi di formazione attinenti, validamente conclusi con certificazione finale	10
Specifiche certificazioni relative al possesso di competenze digitali	10
Incarichi professionali art. 53 D.Lgs. 165/2001 autorizzati ed attinenti	10
<b>TOTALE MAX</b>	<b>40</b>

#### **Art. 6 Commissione esaminatrice**

1. Per ciascuna procedura di progressione tra le Aree transitoria il Segretario Comunale o, in mancanza, dal Responsabile del personale nominerà, con proprio provvedimento, una Commissione esaminatrice cui competerà la gestione degli atti relativi alla procedura stessa.
2. La Commissione esaminatrice è composta da tre membri, di cui uno con funzioni di Presidente, in possesso di competenze professionali idonee a valutare i requisiti ed i criteri di selezione previsti, nonché da un segretario verbalizzante.
3. Non sono previsti compensi per i membri della Commissione esaminatrice.

#### **Art. 7 Avviso di selezione**

1. Gli avvisi di selezione per le procedure valutative disciplinate dal presente Regolamento sono predisposti dall'ufficio del personale ed approvati con provvedimento del Segretario Comunale o, in mancanza, dal Responsabile del personale.
2. Gli stessi vengono pubblicati per almeno quindici giorni sul sito istituzionale e sulla intranet dell'Amministrazione, dandone contestuale comunicazione a tutti i dipendenti ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL Funzioni Locali vigente alla data di approvazione dell'avviso.
3. I dipendenti interessati a partecipare alla procedura valutativa dovranno presentare istanza di partecipazione nei tempi e nelle modalità indicate nell'avviso di selezione, pena l'esclusione dalla procedura.

#### **Art. 8**

##### **Conclusioni della procedura e graduatoria finale**

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della valutazione complessiva riportata da ciascun candidato con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il candidato con maggiore anzianità di servizio, e a parità di anzianità di servizio per il più giovane di età anagrafica.
2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie.
3. La graduatoria e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione tra le Aree transitorie sono approvate con determinazione del Segretario Comunale o, in mancanza, dal Responsabile del personale.
4. Le graduatorie vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.

#### **Art. 9**

##### **Trattamento giuridico-economico**

1. In caso di progressione tra le Aree, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25, comma 2 del CCNL 16/11/2022 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruita.
2. In caso di progressione tra le Aree, il dipendente conserva inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.
3. In caso di progressione tra le Aree, 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 già menzionato 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. 10**

##### **Disposizioni finali**

1. Per quanto non disciplinato si fa rinvio alle disposizioni legislative vigenti, al regolamento per la disciplina dei concorsi per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dell'Amministrazione, nonché alle disposizioni contrattuali del Comparto Funzioni Locali.