



REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI VERTICALI TRA LE AREE – REGIME SPECIALE

In attuazione dell'art. 13, commi 6 – 7 – 8 del CCNL 16.11.2022
TRIENNIO 019-2021

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.130 del 27.7.2023



ART.1 - DISPOSIZIONI GENERALI

Il presente regolamento disciplina esclusivamente le modalità di svolgimento della procedura “transitoria” per le progressioni tra aree diverse del personale dipendente del Comune di San Giuliano Milanese, d’ora in avanti denominate “progressioni tra le aree”.

Le aree sono quelle indicate dal sistema di classificazione di cui al C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 del 16.11.2022 e s.m.i.

Le progressioni tra aree consentono il passaggio dall’area di appartenenza a quella immediatamente superiore dei dipendenti di ruolo dell’Amministrazione, in un’ottica di sviluppo professionale.

Il sistema di progressione tra le aree si basa su una verifica delle competenze e delle capacità ritenute necessarie per svolgere le attività di una diversa qualifica professionale, corrispondente all’inquadramento nell’area immediatamente superiore.

Il presente regolamento è oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali ai sensi dell’art.5 C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021.

La Giunta, a seguito della previsione contenuta nel Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, ovvero nel PIAO, può prevedere l’utilizzo, quale modalità di reclutamento, della procedura transitoria di progressione tra le aree, di cui al presente Regolamento.

ART.2- REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE

Possono partecipare alle procedure per la progressione tra le aree esclusivamente I dipendenti assunti a tempo indeterminato in servizio presso l’Ente al momento della scadenza del termine stabilito per la presentazione delle domande ed inquadrati nell’area immediatamente inferiore a quella correlata al profilo oggetto di selezione.

Alla procedura sono ammessi I dipendenti in servizio che sono in possesso dei requisiti indicati dalla **Tabella C** in corrispondenza allegata al C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 del 16.11.2022, di cui si fa esplicito rinvio e si allega al presente regolamento

ART.3 – AVVISO DI SELEZIONE

Gli avvisi di selezione, predisposti dal Servizio Risorse Umane, sono pubblicati per la durata di almeno quindici giorni sul sito istituzionale e sulla intranet dell’Ente e ne viene data comunicazione a tutti I dipendenti e alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. vigente.

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.

L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda dandone opportuna comunicazione ai concorrenti.

ART. 4 – PROCEDURA VALUTATIVA

AREA OPERATORI ESPERTI→ISTRUTTORI

TABELLA C Allegata CCNL 2019-2021

Requisiti di accesso:

Assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza nell'Area degli Operatori Esperti e/o nella categoria del precedente sistema di classificazione.

Oppure

Diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza nell'Area degli Operatori esperti e/o nella categoria del precedente sistema di valutazione.

Per l'accertamento dell'idoneità dei candidati alla progressione all'area superiore, l'avviso di indizione della procedura valutativa deve prevedere l'attribuzione di punteggi per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione, fino al raggiungimento di un totale massimo possibile di **punti 100**.

A. Esperienza maturata nell'area di provenienza cui viene attribuito un peso massimo di **25 punti**. Viene attribuito al dipendente 2 punti per ogni anno e/o frazione mensili di anno proporzionalmente di esperienza acquisito presso l'Ente – o presso altra pubblica amministrazione – nell'area di provenienza, anche a tempo determinato. Non sono presi in considerazione gli anni di esperienza che rappresentano il requisito di accesso alla procedura secondo la Tabella C di Corrispondenza allegata al C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 del 16.11.2022.

B. Titoli di studio superiori rispetto all'assolvimento dell'obbligo scolastico previsto come requisito di accesso effettuando altresì una valutazione in merito all'attinenza della tipologia di titolo di studio con il profilo oggetto di selezione, per un punteggio massimo di **20 punti così suddivisi:**



| TIPOLOGIA | Punteggio |
|---|-----------|
| Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale) | 4 |
| Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale) – assorbe il titolo precedente | 8 |
| Diploma di laurea triennale | 3 |
| Diploma di laurea specialistica/vecchio ordinamento/magistrale – assorbe il titolo precedente | 5 |

C. Le competenze professionali per un punteggio complessivo massimo di **55 punti**, di cui:

a. **Competenze certificate**, per un massimo di 15 punti, come sotto ripartiti:

| TIPOLOGIA | Punteggio |
|---|-----------|
| Corsi di formazione certificati triennio precedente superiori ad un giorno pertinenti con il profilo professionale da ricoprire | 10 |
| Abilitazioni professionali | 3 |
| Altre certificazioni | 2 |

b. **Competenze acquisite nei contesti lavorativi**, per un massimo 40 punti, di cui in tabella sotto riportata:

| TIPOLOGIA | Punteggio |
|---|-----------|
| Risultati raggiunti nel contesto lavorativo dimostrati dalla media delle schede di valutazione dell'ultimo triennio (come da tabella di seguito)* | 10 |
| Esperienza maturata ed effettivamente utilizzata dall'amministrazione per attività svolta nel Servizio/Ufficio (1 punto all'anno) | 15 |
| Attribuzione di specifiche responsabilità nei 5 anni precedenti a) 2 punti/anno e/o frazione pertinenti al profilo da ricoprire b) 0,5 punti/anno e/o frazione per i restanti | 5 |
| Coordinamento/gestione di personale | 3 |
| Altro | 2 |

*

| VALUTAZIONE | PUNTI |
|-------------|-------|
| Da 91 a 100 | 10 |



| | |
|------------|---|
| Da 81 a 90 | 8 |
| Da 71 a 80 | 6 |
| Da 60 a 70 | 4 |

AREA ISTRUTTORI → FUNZIONARI ED E.Q.

TABELLA C Allegata CCNL 2019-2021

Requisiti di accesso:

Diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli Istruttori e/o nella categoria del precedente sistema di classificazione.

Oppure

Laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Istruttori e/o nella categoria del precedente sistema di valutazione.

Per l'accertamento dell'idoneità dei candidati alla progressione all'area superiore, l'avviso di indizione della procedura valutativa deve prevedere l'attribuzione di punteggi per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione, fino al raggiungimento di un totale massimo possibile di **punti 100**.

A. Esperienza maturata nell'area di provenienza cui viene attribuito un peso massimo di **20 punti**. Viene attribuito al dipendente 2 punti per ogni anno e/o frazione mensili di anno proporzionalmente di esperienza acquisito presso l'Ente – o presso altra pubblica amministrazione – nell'area di provenienza, anche a tempo determinato. Non sono presi in considerazione gli anni di esperienza che rappresentano il requisito di accesso alla procedura secondo la Tabella C di Corrispondenza allegata al C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 del 16.11.2022.

B. Titoli di studio per un punteggio massimo di **20 punti** così suddivisi:

| TIPOLOGIA | Punteggio |
|---|-----------|
| Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale) (titolo di studio richiesto con 10 anni di esperienza) | 15 |



| TITOLO DI STUDIO ulteriore | |
|---|---|
| Diploma di laurea triennale | 3 |
| Diploma di laurea specialistica/vecchio ordinamento/magistrale – assorbe il titolo precedente | 5 |

C. Le competenze professionali per un punteggio complessivo massimo di **60 punti**, di cui:

a. Competenze certificate, per un massimo di 15 punti, come sotto ripartiti:

| TIPOLOGIA | Punteggio |
|---|-----------|
| Corsi di formazione certificati triennio precedente superiori ad un giorno pertinenti con il profilo professionale da ricoprire | 10 |
| Abilitazioni professionali | 3 |
| Altre certificazioni | 2 |

b. Competenze acquisite nei contesti lavorativi, per un massimo 45 punti, di cui in tabella sotto riportata:

| TIPOLOGIA | Punteggio |
|---|-----------|
| Risultati raggiunti nel contesto lavorativo dimostrati dalla media delle schede di valutazione dell'ultimo triennio (vedi tabella di seguito)° | 15 |
| Esperienza maturata ed effettivamente utilizzata dall'amministrazione per attività svolta nel Servizio/Ufficio (1 punto all'anno) | 15 |
| Attribuzione di specifiche responsabilità nei 5 anni precedenti a) 2 punti/anno e/o frazione pertinenti al profilo da ricoprire b) 0,5 punti/anno e/o frazione per i restanti | 10 |
| Coordinamento/gestione di personale | 3 |
| Altro | 2 |

*

| VALUTAZIONE | PUNTI |
|-------------|-------|
| Da 91 a 100 | 15 |
| Da 81 a 90 | 10 |
| Da 71 a 80 | 8 |
| Da 60 a 70 | 6 |



ART. 5 – COMMISSIONE ESAMINATRICE

La Commissione è composta dal Segretario Generale e da due Commissari scelti tra i Dirigenti/Responsabili dell'Ente attinenti all'Area della selezione.

La funzioni di segretario verbalizzante sono svolte da un dipendente ovvero possono essere attribuite ad un componente della stessa Commissione.

La Commissione deve essere costituita nel rispetto delle pari opportunità, salvo impossibilità da motivarsi nel provvedimento di nomina.

La Commissione valuterà i titoli posseduti dai dipendenti concorrenti alla progressione sulla base dei punteggi attribuiti ai criteri di cui all'art. 4 del presente Regolamento.

Completate le operazioni di valutazioni dei titoli, la documentazione completa viene trasmessa al Responsabile del Servizio Personale per l'approvazione degli atti della Commissione esaminatrice e per la successiva pubblicazione delle graduatorie

ART. 6 – FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA E CONCLUSIONE DELLA PROCEDURA

Esaurita la fase di valutazione dei soggetti ammessi alla procedura, la Direzione Sviluppo del Personale e Formazione procede a verificare la veridicità e la correttezza dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione e provvede a formare la graduatoria finale secondo l'ordine di votazione complessiva riportata da ciascun candidato.

A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio e, a parità di anzianità di servizio, il candidato più giovane di età anagrafica.

Sono dichiarati vincitori i candidati utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti complessivamente disponibili.

Le graduatorie avranno validità per l'annualità in corso e saranno utilizzate nella misura e nei limiti di progressione tra le aree previste nel Piano del Fabbisogno di Personale.

I soggetti destinatari della procedura di progressione tra le aree sono esonerati dallo svolgimento del periodo di prova, in conformità a quanto previsto dall'art. 15, comma 2, C.C.N.L Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 del 16.11.2022.

ART. 7 – TRATTAMENTO ECONOMICO

Il passaggio all'area immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova area e avrà decorrenza dalla data di adozione della determina dirigenziale di approvazione della graduatoria.

Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva la



differenza retributiva, assorbibile nelle successive progressioni economiche, a titolo di assegno personale.

ART. 8 – APPLICAZIONE ED EFFICACIA

Il presente regolamento è approvato in via sperimentale e può essere applicato in prima applicazione alle procedure di progressione tra le aree avviate a partire dal 01.04.2023 e non oltre il termine del 31 dicembre 2025, secondo quanto disposto dall'art. 13 del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 del 16.11.2022.

ART. 9 – RECLAMO

E' possibile proporre reclamo motivato alla Commissione entro 7 giorni dalla pubblicazione della graduatoria.

La Commissione procederà all'esame del reclamo entro 10 giorni dal ricevimento.

ART. 10 – RINVIO

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché all'art. 13 C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 del 16.11.2022



Allegato A)



Tabella C

Tabella di corrispondenza

| Progressione tra Aree | Requisiti |
|---|---|
| da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti | 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; |
| da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori | 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; 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; |
| da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione | 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; 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. |