



Comune di Varallo Pombia

PROVINCIA DI NOVARA

REGOLAMENTO

PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE

APPENDICE AL REGOLAMENTO
SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

(Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 05.06.2024)

Sommario

Premessa.....	3
TITOLO I - PROGRESSIONI EX ART. 15 DEL C.C.N.L. 16/11/2022	3
Articolo 1 – Disposizioni particolari.....	3
Articolo 2 – Requisiti di partecipazione.....	3
Articolo 3 – Elementi di valutazione e punteggi	4
TITOLO II - PROGRESSIONI EX ART. 13, COMMI 6, 7 E 8 DEL C.C.N.L. 16/11/2022.....	6
Articolo 4 – Disposizioni particolari.....	6
Articolo 5 – Requisiti di partecipazione.....	6
Articolo 6 – Elementi di valutazione e punteggi	7
TITOLO III -DISPOSIZIONI COMUNI	8
Articolo 7 – Avviso di selezione	8
Articolo 8 – Commissione esaminatrice	9
Articolo 9 – Graduatoria finale	9
Articolo 10 – Trattamento economico	10
Articolo 11 – Revoca della selezione	10
Articolo 12 – Rinvio	10

Premessa

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure comparative per le progressioni tra aree diverse del personale dipendente del Comune di Varallo Pombia, d'ora in avanti denominate "progressioni verticali", in applicazione delle specifiche disposizioni contenute nel C.C.N.L. sottoscritto in data 16/11/2022 e in attuazione dell'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021.
2. Le aree sono quelle indicate all'art. 12 "Classificazione" del C.C.N.L. sottoscritto in data 16/11/2022.
3. Le progressioni verticali consentono il passaggio dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore attraverso un'apposita procedura di selezione riservata ai dipendenti di ruolo del Comune di Varallo Pombia, in un'ottica di sviluppo professionale, fatta salva una riserva di almeno il cinquanta per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.
4. Il sistema di progressione verticale 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.
5. Il Comune prevede di avviare le procedure per le progressioni verticali nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione all'interno della "sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano sottosezione 3.4 Piano Triennale dei fabbisogni del personale".

TITOLO I -

PROGRESSIONI EX ART. 15 DEL C.C.N.L. 16/11/2022

Articolo 1 – Disposizioni particolari

1. Il presente titolo disciplina in modo specifico le progressioni verticali previste all'art. 15 "Progressione tra le aree" del C.C.N.L. 16/11/2022, che possono essere attivate mediante procedura comparativa, nel tetto del 50% delle posizioni disponibili per l'accesso dall'esterno in tutte le modalità consentite dall'ordinamento.

Articolo 2 – Requisiti di partecipazione

1. Possono partecipare alle procedure di progressione verticale di cui al presente titolo i dipendenti di ruolo del Comune di Varallo Pombia:
 - assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda;
 - inquadrati nell'area giuridica immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione, secondo lo specifico ordinamento professionale;
 - che abbiano maturato **un'anzianità minima di 36 mesi** nell'area immediatamente inferiore tenuto conto anche del periodo maturato nell'Ente di provenienza qualora l'assunzione sia avvenuta tramite mobilità tra Enti;
 - siano in possesso di tutti i requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno.

Possono partecipare esclusivamente i dipendenti nei cui confronti non siano stati emessi

provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni e che abbiano conseguito una valutazione positiva negli ultimi tre anni di servizio.

I dipendenti che si trovino in posizione di comando/distacco presso altra amministrazione, o in posizione di aspettativa per l'assunzione di incarichi presso altre amministrazioni, possono presentare istanza di partecipazione alla procedura stessa.

2. I titoli di studio per l'accesso dall'esterno, richiesti per la partecipazione alle procedure di progressione verticale, sono i seguenti:
 - per l'area degli Istruttori: Diploma di scuola secondaria di II grado di durata quinquennale (o quadriennale se previsto per il profilo di riferimento);
 - per l'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione: Laurea triennale (L), Diploma di Laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, Laurea Specialistica (LS) o Laurea Magistrale (LM) e, se richiesta, eventuale abilitazione professionale.
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 definito nell'apposito avviso di selezione.
4. I requisiti richiesti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione alla procedura.

Articolo 3 – Elementi di valutazione e punteggi

1. Ai fini della procedura comparativa per le progressioni verticali di cui al presente titolo costituiscono elementi di valutazione:
 - valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, 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;
 - assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
2. possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio **ulteriori** rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
 - numero e tipologia degli incarichi rivestiti.
3. La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

a) Valutazione positiva della performance (massimo 20 punti):

viene valutata la performance individuale quale media della valutazione conseguita dal candidato negli ultimi tre anni, intendendosi per tale quella con punteggio definito dal sistema di valutazione con attribuzione di un **punteggio massimo di punti 20** secondo la seguente tabella:

Valutazione*	Punteggio
100	20
96-99	16
91-95	12

86-90	8
80-85	4
70-79	2
<70	0

*I valori massimi di ciascuna fascia di punteggio della tabella si arrotondano per eccesso o per difetto.

Esempi: punteggio medio 99,51, ovvero, > di 50 arrotondamento per eccesso a 100; 99,49, ovvero < di 50, arrotondamento per difetto a 99; 99,50, ovvero = a 50, arrotondamento per difetto a 99.

b) Possesso di titoli, competenze professionali e titoli di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso all'area, attinenti al profilo oggetto di selezione.

Per ciascuna delle voci di cui al presente numero è attribuito un punteggio come da elenco sottostante, per un totale **massimo complessivo di 50 punti**:

per posti nell'area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione – massimo punti 10 :	
▪ punti 1 per ogni seconda laurea o Master di 1° livello (DM 270/2004)	fino a un massimo di 2 punti
▪ punti 2 per ogni Master universitario di 2° livello (DM 270/2004)	fino ad un massimo di 4 punti
▪ punti 2 per ogni abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione	fino ad un massimo di 4 punti

per posti nell'area degli Istruttori – massimo punti 10 :	
▪ punti 2 per laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato	
▪ punti 4 per laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario (detto punteggio assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale)	
▪ punti 2 per ogni abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione	fino ad un massimo di 4 punti

- servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, anche a tempo determinato, eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione. Si considera anno di servizio il periodo di 12 mesi anche non continuativi.

Sono valutabili le frazioni di anno in ragione mensile, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni o frazioni superiori a 15 giorni con le seguenti modalità:

- per servizio prestato in profilo **attinente** 2 punti per ogni anno di servizio fino a un massimo di **10** punti;
- per servizio prestato in profilo **non attinente** 1 punto per ogni anno di servizio fino a un massimo di **10** punti;
- corsi di formazione/aggiornamento professionale, validamente conclusi con certificato di

formazione del singolo intervento formativo con attribuzione di 1 punti per corso, fino ad un massimo di **10** punti;

- superamento di concorsi a tempo indeterminato e/o a tempo determinato, anche presso altri Enti di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, per la stessa categoria oggetto della selezione ovvero per altra categoria superiore: 5 punti per ciascuna idoneità, fino ad un massimo di **10** punti;

c) il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione, formalmente attribuiti negli ultimi 5 anni, non valutati nelle tipologie precedenti. Tale elemento di valutazione consente l'attribuzione di un punteggio come da tabella sottostante, per un totale **massimo complessivo di 30 punti**:

Componente gruppi di lavoro/progetto (punti 2 per ogni gruppo di lavoro/progetto)	Max 6
Membro di commissione di concorso/gara (punti 2 per ogni concorso/gara)	Max 6
Responsabile procedimento	Max 8
Art. 84 C.C.N.L. 2019-2021 / Ex art. 70 <i>quinquies</i> C.C.N.L. 2016-2018 / Ex Art. 17 C.C.N.L. 1998-1999 – Art. 97 C.C.N.L. 2019-2021 / ex articolo 56 sexies (parametrato all'importo massimo consentito e agli anni di attribuzione dell'incarico)	Max 10

TITOLO II-

PROGRESSIONI EX ART. 13, COMMI 6, 7 E 8 DEL C.C.N.L. 16/11/2022

Articolo 4 – Disposizioni particolari

1. Il presente titolo disciplina in modo specifico le progressioni verticali previste all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del C.C.N.L. 16/11/2022, che possono essere attivate/avviate esclusivamente sino al 31/12/2025 mediante procedura valutativa, finanziate **anche** mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30/12/2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del C.C.N.L. Comparto Funzioni locali. Qualora lo 0,55% del monte salari 2018 fosse esaurito o non sufficiente, sarà possibile procedere, utilizzando le risorse di bilancio, nel rispetto del principio costituzionale del 50% dei posti da destinare ad assunzioni dall'esterno.

Articolo 5 – Requisiti di partecipazione

1. Possono partecipare alle procedure di progressione verticale di cui al presente titolo i dipendenti di ruolo del Comune di Varallo Pombia assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, appartenenti all'area immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione. I dipendenti che si trovino in posizione di comando/distacco presso altra amministrazione, o in posizione di aspettativa per l'assunzione di incarichi presso altre amministrazioni, possono presentare istanza di partecipazione alla procedura stessa.
2. Possono partecipare esclusivamente i dipendenti nei cui confronti non siano stati emessi provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni.
3. Le procedure di progressione verticale di cui al presente titolo sono rivolte ai dipendenti in

possesso dei seguenti requisiti previsti dalla Tabella C del C.C.N.L. 16/11/2022 siglato il 16 novembre 2022 cui si rinvia.

4. I requisiti richiesti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione alla procedura.

Articolo 6 – Elementi di valutazione e punteggi

1. Ai fini della procedura per le progressioni verticali di cui al presente titolo costituiscono elementi di valutazione:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche con rapporto a tempo determinato;
- b) ulteriore titolo di studio posseduto oltre il titolo di accesso, previsto dalla normativa per l'accesso "in deroga";
- c) competenze professionali acquisite.

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di **100 punti percentuale**, così suddivisi:

a) ESPERIENZA MATURATA NELL'AREA DI PROVENIENZA (max 50 punti%):

I. Esperienza maturata nell'area di provenienza (max 30 punti%): opportunamente valutabile mediante la media delle valutazioni personali complessive degli ultimi 4 anni all'interno dell'Ente, come di seguito suddivisi:

Valutazione *	Punteggio
99-100	30
96-99	24
91-95	18
86-90	12
80-85	6
70-79	2
<70	0

*I valori massimi di ciascuna fascia di punteggio della tabella si arrotondano per eccesso o per difetto.

Esempi: punteggio medio 99,51, ovvero, > di 50 arrotondamento per eccesso a 100; 99,49, ovvero < di 50, arrotondamento per difetto a 99; 99,50, ovvero = a 50, arrotondamento per difetto a 99.

II. Incarichi assegnati su procedure particolari e complesse (max 20 punti %): quali (coordinamenti di personale, di attività, responsabilità di procedimenti di media/alta complessità etc.), valutabili e certificabili, anche con profilo equivalente e/o a tempo determinato e opportunamente autocertificati mediante curriculum vitae):

Componente gruppi di lavoro/progetto (punti 2 per ogni gruppo di lavoro/progetto) – max 3 esperienze valutabili	Max 6 punti%
Membro di commissione di concorso/gara (punti 2 per ogni concorso/gara)- max 3 esperienze valutabili	Max 6 punti%

Art. 84 C.C.N.L. 2019-2021 / Ex art. 70 quinquies C.C.N.L. 2016-2018 / Ex Art. 17 C.C.N.L. 1998-1999 – Art. 97 C.C.N.L. 2019-2021 / ex articolo 56 sexies	Max 10 punti%
Responsabile procedimento/progetto	Max 8 punti%

b) ULTERIORI TITOLI DI STUDIO (max 20 punti%):

possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti come requisiti di partecipazione alla procedura valutativa in deroga.

ACCESSO AREA ISTRUTTORI:	
Ulteriore titolo di studio (diploma, laurea o Master di 1°e 2° livello (DM 270/2004) attinente al profilo. Valutabili massimo 2 titoli (max 10 punti% cad.)	Max 20 punti%
Ulteriore titolo di studio (diploma, laurea o Master di 1°e 2° livello (DM 270/2004) NON attinente al profilo. Valutabili massimo 2 titoli (max 3 punti% cad.)	Max 6 punti%
ACCESSO AREA FUNZIONARI:	
Ulteriore titolo di studio (laurea o Master di 1°e 2° livello (DM 270/2004) attinente al profilo. Valutabili massimo 2 titoli (max 10 punti% cad.)	Max 20 punti%
Ulteriore titolo di studio (laurea o Master di 1°e 2° livello (DM 270/2004) NON attinente al profilo. Valutabili massimo 2 titoli (max 3 punti% cad.)	Max 6 punti%

c) COMPETENZE PROFESSIONALI (max 30 punti%):

competenze acquisite attraverso percorsi formazione/aggiornamento professionale attinenti al profilo oggetto di selezione, validamente conclusi con certificato di formazione del singolo intervento formativo svolti nell'ultimo triennio, con attribuzione di 2 punti% per ogni corso	max 10 punti%
competenze certificate (esempio conoscenze informatiche o linguistiche), con attribuzione di 1 punto% per ciascuna certificazione	max 5 punti%
competenze acquisite nei contesti lavorativi (con rispettiva media delle ultime cinque valutazioni individuali annuali, relativamente alla singola componente riscontrabile nella scheda di valutazione annuale conseguita nell'ente) o valutazione individuale annuale della singola componente corrispondente/equipollente per i dipendenti provenienti da altri enti – in mancanza di corrispondenza non verrà effettuata la valutazione per il periodo non riconducibile	max 10 punti%
abilitazioni professionali attinenti al profilo oggetto di selezione	max 5 punti%

TITOLO III- DISPOSIZIONI COMUNI

Articolo 7 – Avviso di selezione

1. La Giunta Comunale, in sede di approvazione della “sottosezione 3.4 Piano Triennale dei fabbisogni del personale” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, può individuare,

sussistendone i requisiti previsti dalla disciplina applicabile, i posti che possono essere coperti mediante le procedure di cui al presente Regolamento.

2. Gli avvisi di selezione, approvati con determinazione del Responsabile del Servizio Personale sono pubblicati per la durata di almeno 15 (quindici) giorni sul sito istituzionale e ne viene data comunicazione a tutti i dipendenti, nonché alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. vigente.
3. L'avviso dovrà prevedere l'obbligatorietà della presentazione del curriculum vitae del candidato, nel quale dovrà essere presente un'apposita sezione in cui dovranno essere riportate, ai fini della loro valutazione, le competenze professionali acquisite nel contesto lavorativo.
4. 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.
5. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.

Articolo 8 – Commissione esaminatrice

1. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente formazione della graduatoria di merito, è effettuata da un'apposita Commissione esaminatrice nominata dal Responsabile del Servizio Personale nel rispetto delle condizioni di incompatibilità previste dalla normativa vigente.
2. La Commissione è composta dal Segretario, che la presiede, e da due dipendenti, professionalmente inquadrati nella stessa area o in aree superiori a quella del posto messo a selezione, selezionati dal Presidente in base al curriculum vitae.
3. Le funzioni di Segretario verbalizzante sono svolte da un dipendente comunale appartenente ad area non inferiore a quella degli Istruttori all'uopo nominato dal Presidente della Commissione.
4. La Commissione valuta, secondo il principio di imparzialità ed in rigorosa applicazione del presente regolamento, i titoli e le competenze posseduti dai dipendenti attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità tra quanto dichiarato e il profilo oggetto di selezione.

Articolo 9 – Graduatoria finale

1. La Commissione esaminatrice procederà alla valutazione dei titoli in base alla documentazione inserita nei fascicoli personali dei dipendenti e alle ulteriori certificazioni eventualmente allegate dai candidati alla domanda di partecipazione alla selezione comparativa indetta.
2. Esaurita la fase di valutazione dei soggetti ammessi alla procedura, la Commissione 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.
3. 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.
4. Sono dichiarati vincitori i candidati utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti complessivamente disponibili.

5. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato, con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il candidato con maggiore anzianità di servizio presso l'Ente e a parità di anzianità di servizio il candidato più giovane di età anagrafica.
6. Le graduatorie e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del Responsabile del Servizio Personale e vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.
7. I soggetti destinatari della procedura di progressione verticale sono, previo consenso, esonerati dallo svolgimento del periodo di prova, in conformità a quanto disposto dall'art. 25, comma 2, del C.C.N.L. sottoscritto in data 16/11/2022.

Articolo 10 – Trattamento economico

1. 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.

Articolo 11 – Revoca della selezione

1. L'Amministrazione può revocare in qualsiasi momento della procedura, con provvedimento del Responsabile del Servizio Personale, la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale.
2. Dell'avvenuta revoca è data comunicazione ai concorrenti.

Articolo 12 – Rinvio

1. Per quanto non disciplinato nel presente Regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste dal C.C.N.L. in vigore al momento della pubblicazione dell'avviso per le progressioni verticali.
