



COMUNE DI ANTONIMINA
Città Metropolitana di Reggio Calabria

**REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI
TRA LE AREE IN DEROGA**

*(Articolo 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL Comparto Funzioni Locali 16/11/2022 – nel testo
integrato dall'art. 12, c. 1 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 23.2.2026)*

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. del

Art. 1 – Disposizioni generali

Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure per le progressioni verticali previste all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16.11.2022 nel testo integrato dall'art. 12 del CCNL Funzioni Locali del 23 febbraio 2026 che possono essere attivate mediante procedura valutativa comparativa, finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della Legge n. 234 del 30.12.2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Le progressioni tra le aree tengono conto dell'esperienza acquisita e delle professionalità maturate nel corso degli anni di servizio dai dipendenti, anche in assenza del titolo di studio per l'accesso dall'esterno all'area e hanno luogo con procedure valutative comparative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nelle Tabelle seguenti.

In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 del CCNL 2019/2021 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

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 predetto 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. Il Comune definisce il ricorso alla progressione verticale in correlazione agli strumenti di programmazione strategica, annuale e pluriennale, adottati ed a quelli di pianificazione operativa, con particolare riferimento al PIAO.

Art. 2 – Requisiti per la partecipazione

Possono partecipare alle procedure per la progressione verticale esclusivamente i dipendenti in servizio presso l'ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda ed in possesso dei seguenti requisiti:

- a) Essere dipendenti del Comune di Antonimina a tempo indeterminato con inquadramento nell'area immediatamente inferiore a quella correlata al profilo oggetto di selezione, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto Funzioni Locali, da almeno 36 mesi, tenendo conto anche del periodo maturato nell'ente di provenienza nel caso in cui l'assunzione sia avvenuta per mobilità tra enti. Tale requisito deve sussistere non solo al momento dell'istanza ma anche alla data di scadenza dell'avviso;
- b) Avere una valutazione positiva della performance, con punteggio non inferiore a 60, in ciascuno degli ultimi tre anni di servizio o nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora vi siano compresi periodi nei quali non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio;
- c) assenza di provvedimenti disciplinari nei due anni lavorativi anteriori al termine di scadenza per la presentazione della domanda;
- d) a seconda delle aree è richiesto il possesso dei requisiti di cui alla tabella C allegata al CCNL 16.11.2022;
- e) in attuazione dell'art. 13, commi 6 e 7, del CCNL 16.11.2022, nonché dell'art. 52, comma 1 bis, del D.lgs. n. 165/2001 secondo il quale si dispone, tra l'altro, che *le progressioni fra le aree avvengono anche sul possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno*, ed in considerazione del Parere DFP-0066005-P-06/10/2021 del Dipartimento della Funzione Pubblica, per il passaggio all'area dei funzionari e della elevata qualificazione, trattandosi di una funzione ad elevata qualificazione ed in relazione alle condizioni organiche-strutturali dell'ente, l'avviso di partecipazione può prevedere che possa essere prodotto, come titolo di accesso, un titolo di studio post-laurea (**es. master, diplomi di alta formazione universitaria, dottorati**), livello 7/8 del Quadro Europeo delle

Qualificazioni, afferente l'ambito professionale oggetto della progressione; nonché, al fine di valorizzare le competenze tecnico-professionali maturate, **l'aver svolto funzioni afferenti la medesima area/profilo oggetto della progressione**. Per alcuni **particolari profili**, in relazione alla specificità del contenuto in termini di mansioni e relative competenze tecnico-professionali può essere richiesta la relativa abilitazione professionale e/o l'iscrizione all'Albo/ordine professionale;

- f) in merito all'**esperienza maturata anche a tempo determinato** viene valorizzata quella svolta con inquadramento nella stessa famiglia professionale del posto da ricoprire (esempio: esecutore amministrativo per istruttore amministrativo; istruttore amministrativo per funzionario amministrativo, etc.) con assegnazione al 100% del punteggio assegnato di cui all'allegato A (criteri di valutazione); mentre il servizio svolto con inquadramento in famiglia professionale differente rispetto a quello del posto da ricoprire (esempio: istruttore amministrativo per funzionario tecnico; istruttore di vigilanza per funzionario amministrativo; etc.) determina l'assegnazione al 50% del punteggio assegnato di cui all'allegato A (criteri di valutazione).

Tutti i requisiti per l'ammissione devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di partecipazione.

I dipendenti che alla data di indizione della procedura 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.

Art. 3 – Avviso di selezione

Gli avvisi di selezione, predisposti dal settore competente in materia di organizzazione e gestione del personale, sono pubblicati per la durata di almeno 15 giorni sul Sito Istituzionale e all'Albo Pretorio.

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.

Art. 4 – Procedura valutativa comparativa

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

Art. 5 – Profili procedurali comuni

La Giunta Comunale, in sede di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale, può individuare, sussistendo i requisiti previsti dalla disciplina applicabile, i posti che possono essere coperti mediante procedure valutative interne ai sensi dell'articolo precedente.

Una volta programmata, la selezione è preceduta da apposito Avviso pubblicato sul sito internet istituzionale e all'albo pretorio per almeno 15 giorni a cura dell' settore personale. La pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura. L'Avviso di cui al comma 2 contiene l'indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri o parametri di composizione della graduatoria di merito, del settore di assegnazione, delle modalità e tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti.

Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'Avviso. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura. La documentazione da accludere potrà essere autocertificata ai sensi della normativa vigente in materia. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura. L'Avviso di cui al comma 2 può essere motivatamente revocato quando l'interesse pubblico lo richieda.

Art. 6 – Operazioni preliminari

1. L'ufficio individuato per l'esame preliminare delle domande è il Servizio o l'ufficio che si occupa della materia relativa al trattamento giuridico del personale, il quale, scaduto il termine di presentazione delle domande di partecipazione alla selezione, provvede ad istruire le istanze pervenute e registrate al protocollo dell'ente ai fini della loro ammissibilità. La verifica del possesso dei requisiti e dell'osservanza delle condizioni prescritte per l'ammissione alla procedura selettiva è effettuata soltanto per le domande pervenute entro il termine stabilito dall'avviso, in quanto, per quelle giunte successivamente l'ufficio competente si limita a dare atto di tale circostanza che comporta l'esclusione dal concorso.
2. Concluse tali operazioni il Responsabile del Settore competente in materia di assunzioni di personale provvede con proprio atto all'ammissione dei candidati in possesso dei requisiti previsti per la partecipazione alla selezione e alla non ammissione di coloro che non risultino in possesso di tali requisiti e trasmette i relativi atti alla Commissione giudicatrice.
3. L'ammissione o la non ammissione alla selezione verrà comunicata ai candidati con le modalità previste dal relativo avviso e, di norma, mediante la pubblicazione all'albo pretorio dell'Ente dell'elenco degli ammessi e dell'elenco dei non ammessi.

Art. 7 – Commissione giudicatrice

1. La Commissione per lo svolgimento della procedura comparativa è composta da tre componenti individuati tra il personale in servizio presso l'Ente, o eventualmente anche esterni all'Ente, inquadrati in area non inferiore a quella del posto messo a selezione. Nel caso di esperti dipendenti da altri enti, dovrà essere chiesta all'ente di appartenenza l'autorizzazione prevista dall'art. 53, D.Lgs. n. 165/2001.
2. La Commissione si insedia su convocazione del presidente successivamente alla determinazione di ammissione dei candidati. Per la validità delle adunanze è necessaria la presenza di tutti i suoi componenti. Le decisioni sono prese a maggioranza di voti e con votazione palese. Tutti i componenti la Commissione, compreso il segretario verbalizzante (che, ove non nominato, può essere individuato dal Presidente nella prima seduta della Commissione anche tra i componenti di cui al comma 1), sono strettamente vincolati al segreto d'ufficio per tutto ciò che concerne l'attività della Commissione medesima e quella dei singoli componenti nell'ambito della Commissione.
4. La Commissione può stabilire criteri aggiuntivi che ritiene necessari ed indispensabili ad eventuale integrazione dell'avviso, previo apposito verbale da disporre preventivamente alle operazioni di selezione.

Art. 8 – Valutazione delle candidature

La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, sarà effettuata dalla Commissione che definirà il punteggio attribuito a ciascun candidato utilizzando criteri/parametri indicati all'Allegato A.

La Commissione effettua le valutazioni attenendosi alle indicazioni dell'Allegato A e, in caso di necessità, decide attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità tra quanto dichiarato dal dipendente e il posto che si intende coprire attraverso la relativa procedura. A parità di punteggio è preferito il candidato più giovane di età anagrafica.

Art. 9 - 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, a titolo di assegno personale, la differenza retributiva assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno dell'area.

Art. 10 – Rinvio

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti e procedure contenute nel vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nonché alle disposizioni previste dal C.C.N.L. in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni verticali.

Allegato A - Criteri di valutazione

Passaggio dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti.

Il punteggio da assegnare risulta così suddiviso:

CRITERIO	SUB-CRITERI
1) Esperienza maturata, anche a tempo determinato <u>Max 40 punti</u>	<i>a) Max 20 punti</i> → Anzianità di servizio nella stessa area (ex categoria) oggetto di selezione: 4 punti per ogni anno pieno, anche a tempo determinato. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente. <i>b) Max 20 punti</i> → Anzianità di servizio nell'area (ex categoria) immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione: 3 punti per ogni anno pieno, anche a tempo determinato. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente.
2) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area <u>Max 25 punti</u>	Diploma di scuola secondaria di primo grado: 5 punti Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale): 10 punti Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale): 15 punti
3) Competenze tecniche e professionali acquisite, performance <u>Max 40 punti</u>	<i>a) Max 5 punti</i> → Percorsi formativi: 2,5 punti per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire. <i>b) Max 5 punti</i> → Incarichi, anche di mera esecuzione: 2 punti per ciascun incarico svolto nell'area di provenienza; <i>c) Max 25 punti</i> → Punti Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (obiettivi individuali e comportamenti) espressa in centesimi: <i>da 60,00 a 88,00 = 10 punti</i> <i>da 88,01 a 95,00 = 15 punti</i> <i>da 95,01 a 98,00 = 20 punti da 98,01 a 100,00 = 25 punti</i>

Passaggio dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti.

Il punteggio da assegnare risulta così suddiviso:

CRITERIO	SUB-CRITERI
1 Esperienza maturata, anche a tempo determinato <u>Max 40 punti</u>	<i>a) Max 15 punti</i> → Anzianità di servizio nella stessa area (ex categoria) oggetto di selezione: 8 punti per ogni anno pieno, anche a tempo determinato. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente. <i>b) Max 25 punti</i> → Anzianità di servizio nell'area (ex categoria) immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione: 6 punti per ogni anno pieno, anche a tempo determinato. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente.
2-Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area <u>Max 20 punti</u>	<i>Max 10 punti</i> → Diploma di istruzione secondaria di secondo grado attinente al profilo oggetto di selezione (quadriennale o quinquennale): <i>Max 5 punti</i> Diploma di istruzione secondaria di secondo grado non attinente al profilo oggetto di selezione (quadriennale o quinquennale) <i>Max 5 punti</i> Diploma di Laurea Triennale: <i>Max 5 punti</i> Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale:
3- Competenze tecniche e professionali acquisite, performance <u>Max 40 punti</u>	<i>a) Max 10 punti</i> → Percorsi formativi: 1 pt. per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire <i>b)Max 10 punti</i> → procedimenti: 5 punti per ciascun procedimento aggiuntivo svolto nell'area di appartenenza. <i>c) Max 20 punti</i> → Punti Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (obiettivi individuali e comportamenti) espressa in centesimi: <i>da 60,00 a 88,00 = 7 punti</i> <i>da 88,01 a 95,00 = 14 punti</i> <i>da 95,01 a 98,00 = 9 punti da 98,01 a 100,00 = 20 punti</i>

Passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area dell'Elevata Qualificazione

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti.

Il punteggio da assegnare risulta così suddiviso:

CRITERIO	SUB-CRITERI
1) Esperienza maturata, anche a tempo determinato <u>Max 30 punti</u>	<p><i>a) Max 10 punti</i> → Anzianità di servizio nella stessa area (ex categoria) oggetto di selezione: 6 punti per ogni anno pieno, anche a tempo determinato. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente.</p> <p><i>b) Max 20 punti</i> → Anzianità di servizio nell'area (ex categoria) immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione: 3 punti per ogni anno pieno, anche a tempo determinato. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente.</p>
2) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area <u>Max 10 punti</u>	<p>Diploma di Laurea Triennale: 5 punti</p> <p>Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale o diploma post-laurea: 7 punti</p> <p>Master Universitari: 3 punti cadauno</p>
3) Competenze tecniche e professionali acquisite, performmace <u>Max 60 punti</u>	<p><i>a) Max 10 punti</i> → Percorsi formativi: 1 punto per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente/affine al profilo professionale da ricoprire e con punteggio finale positivo.</p> <p><i>b) Max 30 punti:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Incarico di vicespansabile/sostituto-spansabile di area con il profilo contrattuale richiesto dalla progressione: 15 punti per ciascun incarico svolto. - Incarico di PO/EQ/Attribuzione mansioni superiori: 15 punti per ciascun incarico svolto, purché di durata minima di 4 mesi nel corso dell'anno solare, con il profilo contrattuale richiesto dalla progressione. <p><i>c) Max 20 punti</i> → Punti Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (obiettivi individuali e comportamenti) espressa in centesimi:</p> <p><i>da 60,00 a 88,00 = 7 punti</i></p> <p><i>da 88,01 a 95,00 = 14 punti</i></p> <p><i>da 95,01 a 98,00 = 9 punti da 98,01 a 100,00 = 20 punti</i></p>