



**CITTÀ DI RIVAROLO CANAVESE**



# **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI tra le AREE**

*(ai sensi dell'art.52, comma 1 bis del D.Lgs. 165/2001,  
dell'art. 3, comma 1 del D.L. 80/2021 convertito in L. 113/2021  
e artt. 13 e 15 CCNL Funzioni Locali 2019-2021)*

*Adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 195 del 28/09/2023*

## INDICE REGOLAMENTO

<b>Premessa</b> .....	<b>3</b>
-----------------------	----------

### **TITOLO I – PROGRESSIONI TRA LE AREE - ART. 15 DEL C.C.N.L. 16/11/2022**

Art. 1 - Disposizioni specifiche.....	4
---------------------------------------	---

Art. 2 - Requisiti di partecipazione .....	4
--	---

Art. 3 - Elementi di valutazione e punteggi .....	4
---	---

### **TITOLO II – PROGRESSIONI TRA LE AREE - ART. 13, COMMI 6, 7 E 8, DEL C.C.N.L.16/11/2022**

Art. 4 - Disposizioni specifiche .....	7
--	---

Art. 5 - Requisiti di partecipazione .....	7
--	---

Art. 6 - Elementi di valutazione e punteggi .....	8
---	---

### **TITOLO III – DISPOSIZIONI COMUNI**

Art. 7 - Avviso di selezione.....	9
-----------------------------------	---

Art. 8 - Commissione esaminatrice .....	9
---	---

Art. 9 - Graduatoria finale .....	9
-----------------------------------	---

Art. 10 - Trattamento economico .....	10
---------------------------------------	----

Art. 11 - Revoca della selezione .....	10
--	----

Art. 12 - Rinvio .....	10
------------------------	----

Art. 13 - Entrata in vigore.....	10
----------------------------------	----

## PREMESSA

1. L'articolo 12 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali Triennio 2019-2021, sottoscritto dalle parti in data 16 novembre 2022, recita che: "Il sistema di classificazione è articolato in quattro Aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate rispettivamente:
  - Area degli Operatori;
  - Area degli Operatori esperti;
  - Area degli Istruttori;
  - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione."
2. Il presente Regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure per le progressioni tra le diverse Aree "*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 legge n. 113/2021.
3. Le progressioni verticali consistono in un percorso di sviluppo professionale riservato ai dipendenti di ruolo del Comune di Rivarolo Canavese e consentono il passaggio dall'Area di appartenenza a quella immediatamente superiore attraverso un'apposita procedura di selezione.
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 di Rivarolo Canavese prevede di avviare le procedure per le progressioni verticali nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione all'interno della sottosezione "*Piano triennale dei fabbisogni di personale*".
6. Sarà possibile valorizzare il personale interno anche nei casi in cui vi sia un unico/a candidato/a in quanto sarà la puntuale declinazione a monte dei criteri di valutazione di titoli di studio e di servizio in relazione alle proprie esigenze organizzative e ai propri bisogni professionali a garantire l'effettività del processo selettivo, così come ha chiarito la Funzione Pubblica, con il parere 66005 del 6 ottobre 2021.

## TITOLO I – PROGRESSIONI TRA LE AREE - ART. 15 DEL C.C.N.L. 16/11/2022

### Articolo 1 – Disposizioni specifiche

1. Il presente Titolo disciplina in modo specifico le progressioni verticali, ai sensi dell'art. 15 del C.C.N.L. 16/11/2022 e dell'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. n. 165/2001, che possono essere attivate mediante procedura comparativa nel rispetto del *Piano Triennale di Fabbisogni di personale*, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

### Articolo 2 – Requisiti di partecipazione

1. Possono partecipare alle procedure di progressione verticale di cui al presente Titolo i/le dipendenti di ruolo del Comune di Rivarolo Canavese assunti/e con contratto di lavoro a tempo indeterminato, appartenenti all'Area immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione, che:
  - abbiano maturato, un'anzianità minima di 36 mesi nell'Area immediatamente inferiore;
  - siano in possesso di tutti i requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno;
  - non siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni.

I/Le 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.

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 precedente 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 sarà 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:
  - la valutazione positiva conseguita dal/la dipendente negli ultimi tre anni di 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;

- il possesso di titoli o competenze professionali ovvero di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'Area dall'esterno;
- il numero e la tipologia degli incarichi rivestiti.

2. Agli elementi di valutazione sono attribuiti i seguenti punteggi:

**a) Valutazione positiva della performance - (massimo 55 punti):**

viene valutata la performance individuale quale media della valutazione conseguita dal/la candidato/a negli ultimi tre anni, con un punteggio medio nel triennio non inferiore a 80/100, comedi seguito indicato:

VALUTAZIONE MEDIA	PUNTEGGIO
Da 96 a 100	Punti 55
Da 91 a 95	Punti 45
Da 86 a 90	Punti 35
Da 80 a 85	Punti 30

**b) Valutazione del possesso di titoli o competenze professionali - (massimo 40 punti):**

b.1) viene valutato il possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'Area dall'esterno, con attribuzione di massimo 14 punti, come di seguito indicato:

TITOLO DI STUDIO	PUNTEGGIO
Diploma di scuola secondaria di II grado (attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 10
Diploma di scuola secondaria di II grado (non attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 5
Diploma di laurea triennale (attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 5
Diploma di laurea triennale (non attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 2,5
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento (attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 10 (il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento (non attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 5 (il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)
Master universitario di I livello	Punti 2 (per ciascun titolo)
Master universitario di II livello	Punti 4 (per ciascun titolo)

b.2) viene valutato il servizio prestato nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione, con l'attribuzione di 1,5 punti per ogni anno di servizio, fino ad un massimo di 20 punti, non considerando le frazioni di anno inferiori a sei mesi e considerando come anno pieno le frazioni uguali o superiori a sei mesi;

b.3) vengono valutati i corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti al profilo oggetto di selezione, validamente conclusi con certificato di formazione del singolo intervento formativo, svolti nell'ultimo quinquennio, con attribuzione di 2 punti per ogni corso, fino ad un massimo di 4 punti;

b.4) vengono valutate le conoscenze informatiche riconosciute con certificazione, con attribuzione di 2 punti.

**c) Numero e tipologia di incarichi rivestiti - (massimo 5 punti):**

vengono valutati gli incarichi formalmente attribuiti nel triennio antecedente il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, come di seguito indicato:

<b>INCARICO</b> (PER L'ACCESSO ALL'AREA DEGLI ISTRUTTORI)	<b>PUNTEGGIO</b>
Agente contabile	Punti 1
Attività di coordinamento di altro personale	Punti 2 (per ogni incarico)
Assegnazione di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 84 del C.C.N.L. 16/11/2022)	Punti 2 (per ogni anno di incarico)

<b>INCARICO</b> (PER L'ACCESSO ALL'AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE)	<b>PUNTEGGIO</b>
Agente contabile	Punti 1
Delega delle funzioni di Ufficiale di Stato Civile	Punti 1
Responsabile del procedimento	Punti 1 (per ogni incarico)
Inquadramento nel ruolo di Ispettore o Ispettore Capo (la valutazione è alternativa a quella di Responsabile del procedimento) - (non si considerano i periodi nel ruolo di Ispettore qualora sia successivamente intervenuta decadenza)	Punti 1 (per ogni anno di incarico, non considerando le frazioni di anno inferiori a sei mesi e considerando come anno pieno le frazioni uguali o superiori a sei mesi)
Assegnazione di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 84 del C.C.N.L. 16/11/2022)	Punti 2 (per ogni anno di incarico)

**TITOLO II – PROGRESSIONI TRA LE AREE - ART. 13, COMMI 6, 7 e 8,  
DEL C.C.N.L. 16/11/2022**

**Articolo 4 – Disposizioni specifiche**

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, in applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, che possono essere attivate esclusivamente nel periodo compreso **tra il 01/04/2023 e il 31/12/2025**, mediante procedura valutativa, 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 C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali.

**Articolo 5 – Requisiti di partecipazione**

1. Possono partecipare alle procedure di progressione verticale di cui al presente Titolo i/le dipendenti di ruolo del Comune di Rivarolo Canavese assunti/e con contratto di lavoro a tempo indeterminato, appartenenti all'Area immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione.  
I/Le 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.
2. Le procedure di progressione verticale di cui al presente Titolo sono rivolte ai/le dipendenti in possesso dei seguenti requisiti previsti dalla Tabella C di corrispondenza del C.C.N.L. 16/11/2022:

<b>PROGRESSIONE TRA AREE</b>	<b>REQUISITI</b>
<b>dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti</b>	a) assolvimento dell' <b>obbligo scolastico</b> e almeno <b>5 anni</b> di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile.
<b>dall'Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori</b>	a) <b>diploma di scuola secondaria di secondo grado</b> e <b>almeno 5 anni</b> di esperienza maturata nell'Area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile; <i>oppure</i> b) assolvimento dell' <b>obbligo scolastico</b> e <b>almeno 8 anni</b> di esperienza maturata nell'Area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile.
<b>dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</b>	a) <b>laurea (triennale o magistrale)</b> e <b>almeno 5 anni</b> di esperienza maturata nell'Area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile; <i>oppure</i> b) <b>diploma di scuola secondaria di secondo grado</b> e <b>almeno 10 anni</b> di esperienza maturata nell'Area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile.

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:

- l'esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche a tempo determinato;
- il titolo di studio;
- le competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate, le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

2. Agli elementi di valutazione delle procedure sono attribuiti i punteggi sotto indicati:

**a) esperienza maturata nell'Area di provenienza - (massimo 40 punti):**

viene valutato il servizio prestato alle dipendenze del Comune di Rivarolo Canavese, anche a tempo determinato, eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione, relativo allo specifico Settore/Servizio oggetto della selezione e prestato nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione, con l'attribuzione di 3 punti per ogni anno di servizio fino ad un massimo di 40 punti, non considerando le frazioni di anno inferiori a sei mesi e considerando come anno pieno le frazioni uguali o superiori a sei mesi.

**b) Titolo di studio - (massimo 20 punti):**

viene valutato il possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti come requisiti di partecipazione alla procedura valutativa, come di seguito indicato:

TITOLO DI STUDIO	PUNTEGGIO
Diploma di scuola secondaria di II grado (attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 15
Diploma di scuola secondaria di II grado (non attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 7
Diploma di laurea triennale (attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 7
Diploma di laurea triennale (non attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 3
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento (attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 15 (il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento (non attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 7 (il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)
Master universitario di I livello	Punti 2 (per ciascun titolo)
Master universitario di II livello	Punti 4 (per ciascun titolo)



**c) competenze professionali - (massimo 40 punti):**

- c.1) vengono valutate le conoscenze informatiche riconosciute con certificazione, con attribuzione per un massimo di 5 punti;
- c.2) vengono valutati i corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti al profilo oggetto di selezione, validamente conclusi con certificato di formazione del singolo intervento formativo, svolti nell'ultimo quinquennio, con attribuzione di 1 punto per ognicorso, fino ad un massimo di 5 punti;
- c.3) vengono valutate le abilitazioni professionali attinenti al profilo oggetto di selezione, conattribuzione di 2 punti per ciascuna abilitazione, fino ad un massimo di 4 punti;
- c.4) vengono valutate le competenze acquisite nel contesto lavorativo dell'Area di provenienza, con attribuzione di massimo 26 punti.

## **TITOLO III – DISPOSIZIONI COMUNI**

### **Articolo 7 – Avviso di selezione**

1. L'avviso di selezione per le progressioni tra le Aree è approvato dal Responsabile del Settore competente in materia di organizzazione e gestione del personale, viene pubblicato per la durata di almeno 15 (quindici) giorni sul sito istituzionale dell'Ente e all'Albo Pretorio comunale e vengono informati tutti i dipendenti nonché le organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. di comparto e la R.S.U.
2. L'avviso dovrà riportare in modo specifico quale documentazione dovrà essere prodotta dai/lle candidati/e in allegato alla domanda di partecipazione e dovrà prevedere l'obbligatorietà della presentazione del curriculum vitae del/la candidato/a, 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.
3. L'eventuale atto di riapertura dei termini, adeguatamente motivato, dovrà essere adottato dopo la scadenza dell'avviso originario prima del provvedimento di ammissibilità delle domande. L'atto dovrà essere pubblicato con le stesse modalità dell'avviso di selezione. Resteranno valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione della documentazione.

### **Articolo 8 – Commissione Esaminatrice**

1. La Commissione Esaminatrice è nominata e presieduta dal Segretario Comunale ed è composta da due esperti nelle materie del profilo oggetto della selezione verticale e da un segretario verbalizzante.
2. La Commissione valuta, secondo principi di buon andamento e imparzialità, i titoli e le competenze posseduti dai/lle dipendenti attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità tra quanto dichiarato e il profilo oggetto di selezione.

### **Articolo 9 – Graduatoria finale**

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine del punteggio complessivo riportato da ciascun/a candidato/a, con l'osservanza, a parità di punteggio, della preferenza per il/la candidato/a con maggior anzianità di servizio e, a parità di anzianità di servizio, il/la candidato/a più giovane di età anagrafica.

2. Sono dichiarati/e vincitori/trici, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i/le candidati/e utilmente collocati/e nella graduatoria.
3. Le graduatorie e le nomine dei/le vincitori/trici delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del Responsabile del Settore competente in materia di organizzazione e gestione del personale e vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.
4. Con i/le vincitori/trici verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nell'Area immediatamente superiore (posizione economica iniziale), previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti oggetto di valutazione dichiarati nella domanda di partecipazione. I/Le vincitori/trici sono esonerati/e, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dall'art. 25, comma 2, del C.C.N.L. 16/11/2022. Altresì i/le vincitori/trici, nel rispetto della disciplina vigente, conservano le giornate di ferie maturate e non fruite e la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo Risorse Decentrate.

### **Articolo 10 – Trattamento economico**

1. Il passaggio all'Area immediatamente superiore per effetto della progressione verticale comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova Area e avrà decorrenza dalla data indicata nel nuovo contratto. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica nell'Area di provenienza, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il/la dipendente conserva a titolo di assegno personale la differenza retributiva assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della nuova Area.

### **Articolo 11 – Revoca della selezione**

1. L'Amministrazione può revocare, con provvedimento del Responsabile del Settore competente in materia di organizzazione e gestione del personale, la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale.
2. Dell'avvenuta revoca è data tempestiva comunicazione ai/le candidati/e.

### **Articolo 12 – Rinvio**

1. Per quanto non disciplinato nel presente Regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai Regolamenti comunali vigenti nonché alle disposizioni previste dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Funzioni Locali vigenti nel tempo.

### **Articolo 13 – Entrata in vigore**

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso in cui diviene esecutiva la deliberazione di Giunta Comunale che lo approva. L'entrata in vigore del presente regolamento comporta la modifica di eventuali disposizioni interne in contrasto con esso. Successive disposizioni di legge ne modificano automaticamente gli articoli in contrasto.