



UNIONE TERRE DEL TARTUFO

Grazzano Badoglio - Moncalvo - Odalengo Piccolo - Penango

REGOLAMENTO PROGRESSIONI TRA LE AREE

* * *

DISCIPLINA TRANSITORIA ex art. 13 c. 6 CCNL 2019/2021

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 Acqui Terme, 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 2019-2022 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 2019-2022.

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 valutativa sono ammessi i dipendenti in servizio che sono in possesso dei requisiti indicati dalla Tabella C di Corrispondenza allegata al C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2022 del 16.11.2022, cui si fa esplicito rinvio.

ART. 3 – AVVISO DI SELEZIONE

Gli avvisi di selezione, predisposti dal Settore Personale, 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, nonché 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

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 1 punto per ogni anno di esperienza acquisito presso l'Ente – o presso altra pubblica amministrazione – nell'area di provenienza, anche a tempo determinato, e nello stesso settore.

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 2019-2022 del 16.11.2022, in precedenza richiamata.

B. Titoli di studio, effettuando 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**.

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

a. **Competenze certificate**, per un massimo di 30 punti, come sotto ripartiti:

TIPOLOGIA	Punteggio
Percorsi formativi (partecipazione a corsi, convegni, webinar ...)	5
Certificazioni informatiche base	2
Certificazione informatiche avanzate	5
Certificazione in lingua straniera base	2
Certificazione in lingua straniera avanzate	5
Abilitazioni professionali	9
Altre certificazioni	2

b. **Competenze acquisite nei contesti lavorativi**, per un massimo 30 punti, di cui in tabella sotto riportata:

TIPOLOGIA	Punteggio
Redazione di atti complessi	8
Coordinamento/gestione del personale	8

Attribuzione di incarichi rilevanti	5
Attribuzione di attività specialistiche inerenti compiti di istituto	3
Altro (es. grado posseduto nel settore Polizia Locale)	6

ART. 5 – 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 2019-2022 del 16.11.2022.

ART. 6 – 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. 7 – 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 2019-2022 del 16.11.2022.

ART. 8 – RECLAMO

E' possibile proporre reclamo alla Commissione entro 7 giorni dalla pubblicazione della graduatoria, in caso di evidenti errori nell'attribuzione del punteggio.

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

ART. 9 – 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 2019-2022 del 16.11.2022.

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 2019-2022 del 16.11.2022.