CITTA' DI CASTEL DI SANGRO (AQ)

Regno delle Due Sicilie - Carlo III - Privilegio del 20 ottobre 1744
Medaglia di bronzo al Valore Civile

C O P I A

DELIBERAZIONE N. 81

del 18/07/2023

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:

APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE TRANSITORIE COMPARATIVE PER LE PROGRESSIONI VERTICALI TRA AREE (ART. 52, C. 1-BIS, D.LGS. N. 165/2001 E ART. 13, CC. 6-8, CCNL 16.11.2022)

L'anno DUEMILAVENTITRE, addì DICIOTTO del mese di LUGLIO alle ore 13:30 nella Casa Comunale;

Previa l'osservanza delle disposizioni contenute nella disciplina per le sedute della Giunta Comunale di Castel di Sangro si è riunita in modalità mista-presenza nella sede comunale e videoconferenza, la Giunta Comunale

Risultano presenti:

		Presenti	Assenti
CARUSO ANGELO	SINDACO	in presenza	
CASTELLANO FRANCO	ASSESSORE	in videoconferenza	
D'AMICO MICHELA	ASSESSORE	in videoconferenza	
ACCONCIA ENIA	ASSESSORE	in presenza	
DELL'EREDE RAFFAELLA	ASSESSORE	in presenza	

Partecipa, in videoconferenza , il Segretario Generale FRANCA COLELLA, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco , ANGELO CARUSO assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

– l'assunzione di personale nella pubblica amministrazione avviene tramite selezione pubblica o nelle altre forme previste dalla legge e che, a tal fine, sono di riferimento, in particolare:

- ✓ il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 35 con riguardo al reclutamento del personale, art. 36 con riguardo alle forme flessibili di assunzione e di impiego del personale, art. 52, con riguardo alle progressioni nelle aree e tra le aree;
- ✓ il D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487 e ss. mm. e ii., disciplinante le procedure concorsuali, che sarà sostituito, a far data dal 14/07/2023 al D.P.R. 16 giugno 2023, n. 82 (pubblicato nella

VISTO il vigente Regolamento comunale recante la disciplina dei concorsi e delle altre procedure di assunzione di personale, approvato con delibera di Giunta comunale n. 200 del 18/09/2016;

VISTO l'art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, come modificato da ultimo dall'art. 3, c. 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 che recita:

"*1-bis. (…) Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente. (…)*"

VISTO inoltre l'art. 13, cc. 6-8, CCNL 16 novembre 2022 che recita:

"*6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.*

7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;

b) titolo di studio;

c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL."

VISTO l'orientamento applicativo dell'ARAN CFC81 che, seppure sia relativo al comparto delle Funzioni centrali, può in via analogica essere citato per il comparto delle Funzioni locali;

PRESO ATTO che i criteri di valutazione dei candidati alla progressione tra le Aree devono essere regolamentati dall'ente per poi essere specificati in funzione del profilo professionale interessato;

RITENUTO, pertanto, di dover adottare il regolamento per la disciplina delle procedure comparative in oggetto ai sensi dell'art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 13, cc. 6-8, CCNL 16 novembre 2022, al fine di prevedere modalità operative generali che consentano, nel rispetto della legge, di attivare selezioni efficaci per le esigenze dell'ente;

VISTO il parere favorevole espresso dal Segretario Generale, ai sensi dell'art. 49, D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, in ordine alla regolarità tecnica della proposta di che trattasi;

PRECISATO che non è dovuto il parere di regolarità contabile da parte del responsabile del servizio ragioneria in quanto trattasi di atto che non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000;

VISTO il D.Lgs. n. 165/2001;

VISTO lo statuto comunale;

VISTO il regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

VISTO i contratti collettivi nazionali di lavoro e, in particolare, il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022;

Con votazione favorevole unanime, resa nelle forme di legge,

DELIBERA

1) Di approvare, per quanto indicato in premessa alla quale espressamente si rinvia, il testo del regolamento per la disciplina transitoria delle procedure comparative per le progressioni verticali tra Aree (art. 52, c. 1-bis, d.lgs. n. 165/2001 e art. 13, cc. 6-8, CCNL 16 novembre 2022);

2) di dare atto che sul presente provvedimento sono stati espressi favorevolmente i pareri previsti dall'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, così come dettagliatamente richiamati in premessa;
3) di dichiarare la presente deliberazione con voti unanimi favorevoli, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000, stante l'urgenza.

Il Presidente
F.to Angelo Caruso

L'Assessore Anziano
F.to Castellano Franco

Il Segretario Generale
F.to Franca Colella

RELATA DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi a norma dell'art.124 - 1° comma - del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 e precisamente dal 27/07/2023 al 11/08/2023.

Castel di Sangro, addì 27/07/2023

Il Responsabile del Settore
F.to (Felice Le Donne)

COPIA

La presente è COPIA CONFORME all'originale esistente in archivio.

Castel di Sangro, addì 27/07/2023

Il Responsabile del Settore
(Felice Le Donne)

COMUNE DI CASTEL DI SANGRO
Provincia dell'Aquila

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA TRANSITORIA DELLE PROCEDURE COMPARATIVE PER LE PROGRESSIONI VERTICALI TRA AREE

(ART. 52, C. 1-BIS, D.LGS. N. 165/2001 E ARTT. 13, CC- 6-8, CCNL FUNZIONI LOCALI 16 NOVEMBRE 2022)

ART. 1 - OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente regolamento, in conformità a quanto disposto dall'art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 13, cc. 6-8, CCNL 16 novembre 2022, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate dai dipendenti effettivamente utilizzate dall'Amministrazione comunale, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale introdotto con il CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022, disciplina le procedure comparative per la progressione tra le Aree riservate al personale di ruolo, anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza.

2. Il numero dei posti per le procedure comparative in oggetto, comunque non superiore al 50% dei posti complessivi per ciascuna Area, è individuato dalla Giunta comunale nel piano triennale dei fabbisogni e nelle sue successive modifiche.

4. Le norme contenute nel presente regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di procedura comparativa di cui al successivo art. 6.

3. Le procedure comparative disciplinate dal presente regolamento possono essere attivate entro il 31 dicembre 2025.

ART. 2 - REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA PROCEDURA COMPARATIVA

1. I requisiti di cui i candidati devono essere in possesso sono individuati, per ciascuno dei posti destinati alla progressione tra Aree, dalla presente disciplina e saranno specificati nei singoli avvisi di procedura comparativa.

2. Possono partecipare alle procedure comparative i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso l'ente in possesso, entro il termine di scadenza di presentazione della domanda, dei seguenti requisiti:

a. essere inquadrati nell'Area (o categoria previgente) immediatamente inferiore a quella oggetto di procedura comparativa:

- per l'Area degli operatori esperti (ex cat. B): inquadramento nell'Area degli operatori (ex cat. giuridica A);
- per l'Area degli istruttori (ex cat. C): inquadramento nell'Area degli operatori esperti (ex cat. B);
- per l'Area dei Funzionari e dell'EQ (ex cat. D): inquadramento nell'Area degli istruttori (ex cat. C);

b. essere in possesso del titolo di studio richiesto per il profilo per il quale è indetta la procedura comparativa oppure, in assenza del titolo di studio, in possesso del numero minimo di anni di esperienza nell'Area (o previgente categoria) immediatamente inferiore, secondo quanto previsto dalla Tabella C allegata al CCNL 16 novembre 2022 che di seguito si riporta.

1) <u>per la progressione dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti</u>:
   a) assolvimento dell'obbligo scolastico;
   b) almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile.

2) <u>per la progressione dall'Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori</u>:
   a) diploma di scuola secondaria di secondo grado;
   b) almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;

   oppure

   c) assolvimento dell'obbligo scolastico;
   d) almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione e opportunamente valutabile.

3) <u>per la progressione dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione</u>:
   a) laurea (triennale o magistrale);
   b) almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;

   oppure

   c) diploma di scuola secondaria di secondo grado;

d) almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione e opportunamente valutabile.

Il bando prevede tra i requisiti di accesso, il possesso del titolo di studio (laurea triennale o magistrale / diploma di scuola secondaria di secondo grado) attinente al posto da ricoprire.

ART. 3 - PROCEDURA COMPARATIVA.

1. Le selezioni per le progressioni di carriera avverranno con procedura comparativa. L'avviso di selezione dovrà prevedere sia la valutazione dei titoli che lo svolgimento di un colloquio orale. Per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla categoria superiore, saranno attribuiti i seguenti punteggi:

a. valutazione dei titoli: **massimo 80 punti**;
b. colloquio orale: **massimo 20 punti.**

La somma del punteggio ottenuto in sede di valutazione dei titoli e di quello ottenuto per il colloquio orale determina il punteggio complessivo attribuito al singolo dipendente, con il quale lo stesso viene collocato nella graduatoria finale.

graduatoria finale.

ART. 4 - VALUTAZIONE DEI TITOLI

1. La procedura di valutazione dei titoli prenderà in considerazione dei seguenti elementi:

a) esperienza maturata nell'Area di provenienza a tempo indeterminato;
b) titolo di studio posseduto;
c) competenze professionali possedute quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite in contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

2. Il punteggio massimo complessivo riservato alla valutazione dell'esperienza maturata nell'area di provenienza (sia a tempo determinato che indeterminato) (a) è di 20 punti.

È attribuito un punteggio di 2 punti per ogni anno di servizio

ESPERIENZA MATURATA NELL'AREA DI PROVENIENZA **(MAX 20 PUNTI)**	2 punti per ogni anno di servizio sia a tempo determinato che a tempo indeterminato
Anni: (_____*2) = Mesi: (_____/12*2)=	TOTALE:_____

Qualora risulti un numero decimale, si seguirà il seguente criterio:

- arrotondamento per eccesso: risultato con decimale pari o superiore a 0,6;
- arrotondamento per difetto: risultato con decimale pari o inferiore a 0,5.

3. Il punteggio massimo complessivo riservato alla valutazione del titolo di studio (b) è di 30 punti. La valutazione dei titoli è effettuata dalla Commissione esaminatrice sulla base dei seguenti criteri generali:

AREA OPERATORI → OPERATORI ESPERTI

TITOLI DI STUDIO	**PUNTEGGIO**
Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale)	6
Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale) **(assorbe il Diploma di qualifica professionale)**	**14**
Laurea triennale	22
Laurea Vecchio ordinamento/Specialistica/Magistrale **(assorbe la Laurea Triennale)**	**30**

OPERATORI ESPERTI → ISTRUTTORI

TITOLI DI STUDIO	**PUNTEGGIO**
Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale)	6
Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale) **(assorbe il Diploma di qualifica professionale)**	**14**
Laurea triennale	22
Laurea Vecchio ordinamento/Specialistica/Magistrale **(assorbe la Laurea Triennale)**	**30**

ISTRUTTORI → FUNZIONARI ED E.Q.

TITOLO DI STUDIO richiesto per le progressioni speciali (con 10 anni di esperienza maturata)	**PUNTEGGIO**
Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale)	20
TITOLI DI STUDIO ulteriore	**PUNTEGGIO**

Laurea triennale	25
Laurea Vecchio ordinamento/Specialistica/Magistrale **(assorbe la Laurea Triennale)**	30

4. Il punteggio massimo complessivo riservato alla valutazione delle competenze professionali possedute dal candidato (c) è di 30 punti. La valutazione è effettuata dalla Commissione esaminatrice sulla base dei seguenti criteri generali:

COMPETENZE PROFESSIONALI	**PUNTEGGIO**	**PUNTEGGIO MAX**
Risultanze della valutazione della performance individuale (fino a un massimo di 10)	Si considera la media dei punteggi conseguiti nelle schede individuali di valutazione degli ultimi tre processi valutativi conclusi. Il massimo punteggio attribuibile, pari a 10 punti, è assegnato al dipendente che ha raggiunto una media pari a 100. Il punteggio sarà attribuito proporzionatamente alla media del punteggio ottenuta dal dipendente nel triennio di riferimento, con arrotondamento alla seconda cifra decimale applicando la seguente formula: 10 (punteggio max) : 100 = X : media del punteggio del triennio precedente. Es. media del punteggio del triennio precedente pari a 80 100:100= X:80 → X = (10*80)/100=8	10
Competenze acquisite a seguito di processi formativi (fino a un massimo di 10)	Sono valutati solo i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria ad es. sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; ecc… 1 punto per ogni attestato di frequenza	10

Responsabile procedimento (fino a un massimo di 5 incarichi di RUP)	1 punti per ogni responsabilità di procedimento	5
Membro di commissione di concorso/ gara (fino a max 3 esperienze)	1 punti per ogni concorso/gara	3
Abilitazioni professionali	1 punto	1
Competenze informatiche certificate	1 punto	1

ART. 4 - COLLOQUIO ORALE

Il colloquio orale consiste di approfondimento, rispetto alle competenze richieste dalla posizione di lavoro da coprire, delle esperienze professionali o formative del candidato: **massimo 20 punti.** Il colloquio è valutato in trentesimi e si intende superato solo se il candidato ottiene un punteggio pari o superiore a 21 punti su 30.Tale punteggio va poi parametrato rispetto al massimo di 20 punti sopra detti riservati al colloquio orale.

ART. 5 - COMMISSIONE ESAMINATRICE

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione esaminatrice formata da 2 componenti e 1 presidente, appositamente dal Segretario Generale.

2. Gli esiti della procedura, ivi compresa la graduatoria di merito finale, vengono enunciati in un apposito verbale della Commissione, approvato con determinazione del Segretario Generale.

ART. 6 - AVVISO DELLA PROCEDURA COMPARATIVA

1. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio relativa alla procedura comparativa e alle comunicazioni rivolte ai candidati sarà contenuta nell'apposito avviso approvato con determinazione del Segretario Generale.

2. L'Amministrazione può riservarsi, per motivate esigenze e con apposito provvedimento, di modificare, prorogare i termini o revocare l'avviso di selezione.

ART. 7- GRADUATORIA

1. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, sommando i punteggi riportati nella valutazione dei titoli e nel colloquio orale di cui ai precedenti artt. 3 e 4.

2. In caso di parità, costituirà titolo di preferenza la maggior anzianità di servizio presso l'ente e, in subordine, la maggior anzianità di servizio nell'Area (ex categoria) immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione. In caso di ulteriore parità, costituirà titolo di preferenza la maggior età anagrafica.

3. Le graduatorie hanno valore solo per la procedura comparativa di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento, con esclusione dell'eventuale rinuncia del vincitore.

4. La graduatoria finale di merito sarà, inoltre, resa nota al personale mediante pubblicazione della stessa sul sito internet sezione Amministrazione Trasparente e all'Albo online dell'Ente per almeno 15 giorni.

ART. 8 - RINVIO

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia alla vigente disciplina dell'ordinamento degli uffici e servizi e alle norme sul reclutamento del personale di questo ente, in quanto applicabili e compatibili.

ART. 9 – ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento entra in vigore con l'esecutività della deliberazione di Giunta comunale che lo approva.

Allegato "A"
alla deliberazione di Giunta Comunale Nr. 81 del 18/07/2023
Proposta n. 76/2023

PARERI espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. Nr. 267 del 18 agosto 2000

In ordine alla proposta di deliberazione da sottoporre all'esame della Giunta Comunale

Sulla proposta di deliberazione in oggetto e con riferimento alla relativa motivazione si esprime, in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. Nr. 267/2000, PARERE FAVOREVOLE.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Castel di Sangro, lì 11/07/2023

Dr.ssa Franca Colella

Sulla proposta di deliberazione in oggetto e con riferimento alla relativa motivazione si esprime, in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. Nr. 267/2000, PARERE FAVOREVOLE.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI RAGIONERIA

Castel di Sangro, lì …….