

**Regolamento attuativo delle previsioni del d.l. n. 80/2021
e dell'art. 13 CCNL 16 novembre 2022 relativamente alle progressioni tra aree**

Approvato con Delibera G.C n. 63 del 24/05/2024

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle progressioni tra aree di cui all'articolo 3 del D.L. n. 80/2021 nella forma di quelle denominate "in deroga" e per la fase di prima applicazione di cui ai commi 6, 7 ed 8 dell'articolo 13 del CCNL 16 novembre 2022, per il personale del comparto Funzioni locali.
2. Le progressioni tra aree di cui al presente regolamento possono essere indette fino al 31 dicembre 2025.
3. Le progressioni di cui al presente regolamento sono previste nel piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001.

Art. 2

Disciplina e requisiti di partecipazione

1. I bandi, adottati dal dirigente competente in materia di gestione delle risorse umane, sono pubblicati sul sito internet dell'ente per almeno 30 giorni consecutivi, con la previsione di un termine per la presentazione della domanda non inferiore a 30 giorni dalla data di pubblicazione.
2. Possono partecipare alla selezione i dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, purché rimangano in servizio fino alla data di approvazione della graduatoria, in possesso dei requisiti indicati nella tabella C "di corrispondenza" allegata al CCNL 16 novembre 2022.

Art. 3

Criteri di valutazione

1. La valutazione dei candidati ammessi alla selezione viene effettuata tenendo conto della posizione del dipendente alla scadenza del termine previsto dal bando per la partecipazione alla selezione, con la previsione del punteggio massimo di 100 da assegnare secondo i seguenti criteri:
 - a) **Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato.**
Si assegnano **2 punti per ogni anno di servizio**, anche a tempo determinato, nell'area di provenienza, fino al **massimo di 50 punti**; per le frazioni di anno uguali o superiori a 6 mesi si assegna 1 punto. Non si considerano gli anni previsti nella tabella C allegata al CCNL 16.11.2022, quale requisito di partecipazione alla selezione.
Nel caso di prestazione di lavoro a tempo parziale, il punteggio è calcolato applicando la percentuale corrispondente all'orario settimanale previsto ai punti assegnati in ragione degli anni di servizio; in caso di durata del rapporto a tempo parziale in un anno non superiore a sei mesi, si assegna il punteggio pieno;
 - b) **Titolo di studio.** Si assegna il punteggio **massimo di 30 punti** con le modalità che seguono.
Si assegnano **30 punti** per il possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno nell'area, conseguito con il punteggio massimo (senza considerare la eventuale lode).
Si assegnano **29 punti** per il possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno nell'area, conseguito con punteggio inferiore al massimo.
Si assegnano **27 punti** per il possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno nell'area inferiore conseguito con il punteggio massimo.

Si assegnano **26 punti** per il possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno nell'area inferiore, conseguito con punteggio inferiore al massimo;

c) **Competenze professionali.** Si assegna il punteggio **massimo di 20 punti** per le competenze professionali valutate con le modalità che seguono:

c.1) si assegna **1 punto** per **ogni incarico** che comporta l'esercizio di una specifica responsabilità, svolto per conto del Comune di Borgo San Lorenzo, in virtù di atto di nomina. Sarà presa in considerazione la sola durata dell'incarico dalla data dell'atto di nomina. In caso di incarico avente durata pluriennale sarà attribuito 1 punto per ogni anno svolto, fino al **massimo di 5 punti**. In caso di durata inferiore all'anno non si attribuisce alcun punto.

c.2) si assegnano **2 punti** per ogni ulteriore diploma di laurea magistrale (o equivalente) conseguito rispetto al titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno nell'area, si assegna **1 punto per ogni diploma di** di specializzazione universitaria o master universitario o altro superiore titolo universitario conseguito, fino al **massimo di 5 punti**. Ai fini della valutazione di cui al presente punto si considerano i soli titoli relativi alle materie attinenti al profilo professionale dell'area superiore.

c.3) si assegnano **massimo 10 punti** tenuto conto dell'esito della **prova** volta ad accertare il possesso delle necessarie competenze per l'accesso nell'area.

2. In caso di parità del punteggio complessivo si assegna la preferenza, in ordine di priorità:

- a) a chi nell'esperienza ha acquisito il punteggio più elevato;
- b) alla maggiore esperienza maturata nel Comune di Borgo san Lorenzo;
- c) a chi nelle competenze professionali ha acquisito il punteggio più elevato;
- d) al più giovane di età.

Art. 4

Graduatoria e nuovo contratto di lavoro

1. La graduatoria provvisoria è pubblicata all'Albo pretorio per 15 giorni consecutivi. Entro tale termine il dipendente può richiedere il riesame, fornendo gli eventuali ulteriori dati e/o elementi ritenuti utili. Al termine dell'istruttoria delle richieste di riesame viene predisposta la graduatoria definitiva.

2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nella graduatoria, che viene utilizzata solamente nel tetto dei posti per i quali la procedura è indetta, procedura che non può essere utilizzata per ulteriori e successive progressioni.

3. La graduatoria è predisposta ed approvata dal dirigente competente in materia di gestione delle risorse umane, che provvede anche, previo accertamento del possesso dei requisiti, alla assunzione ed alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro con inquadramento nel relativo profilo dell'area superiore a quella di provenienza.

4. Coloro che risultano vincitori sono esonerati dalla effettuazione del periodo di prova e ad essi si applica quanto previsto ai commi 2 e 3 dell'articolo 15 del CCNL 16 novembre 2022.

Art. 5

Disposizioni finali

1. L'Amministrazione Comunale, previa deliberazione della Giunta comunale di modifica del piano triennale dei fabbisogni di personale, può sospendere e/o revocare la selezione in ogni momento e qualora l'interesse pubblico lo richieda.