



Comune di Rho

Appendice del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE

Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 174 del 19/11/2024

Indice

ART. 1 - OGGETTO E DEFINIZIONI	3
TITOLO I.....	3
PROGRESSIONI DI PRIMA APPLICAZIONE.....	3
ART. 2 – PROGRESSIONE TRA LE AREE DI PRIMA APPLICAZIONE.....	3
ART. 3 – REQUISITI DI PARTECIPAZIONE.....	3
ART. 4 – ELEMENTI DI VALUTAZIONE E PUNTEGGI.....	4
TITOLO II.....	6
PROGRESSIONI ORDINARIE	6
ART. 5 – PROGRESSIONE TRA LE AREE AI SENSI DELL’ART. 15 CCNL 16/11/2022 (PROGRESSIONI ORDINARIE)	6
ART. 6 – REQUISITI DI PARTECIPAZIONE.....	6
ART. 7 – ELEMENTI DI VALUTAZIONE E PUNTEGGI.....	6
A) VALUTAZIONE POSITIVA DELLA PERFORMANCE (MASSIMO 50 PUNTI)	7
B) POSSESSO DI TITOLI O COMPETENZE PROFESSIONALI OVVERO DI STUDIO ULTERIORI RISPETTO A QUELLI PREVISTI PER L’ACCESSO DALL’ESTERNO (MASSIMO 35 PUNTI).....	7
C) NUMERO E TIPOLOGIA DI INCARICHI RIVESTITI (MASSIMO 15 PUNTI)	7
TITOLO III.....	8
NORME PROCEDURALI	8
ART. 8 – AVVISO DI SELEZIONE	8
ART. 9 - PUBBLICIZZAZIONE DELL'AVVISO, PROROGA E REVOCA	8
ART. 10 – MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA DI PARTECIPAZIONE	9
ART. 11 – AMMISSIONE ED ESCLUSIONE DEI CANDIDATI.....	9
ART. 12 – COMMISSIONE ESAMINATRICE	9
ART. 13 – GRADUATORIA FINALE	9
ART. 14 – TRATTAMENTO ECONOMICO	10
ART. 15 – RINVIO	10
ART. 16 - NORME FINALI.....	10

Art. 1 - Oggetto e definizioni

1. Il presente regolamento disciplina le procedure per le progressioni tra le diverse Aree professionali, in conformità a quanto disposto dall'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e dal CCNL FL sottoscritto in data 16/11/2022, art. 13, commi 6-8 per le progressioni di prima applicazione e art. 15 per le progressioni in via ordinaria. Le Aree sono quelle indicate all'art.12 del CCNL FL 16.11.2022.
2. Le progressioni consistono in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo del Comune di Rho, e consentono il passaggio dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore attraverso un'apposita procedura di selezione, fatta salva per le progressioni ordinarie, una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.
3. Il sistema di progressione tra 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.
4. Nell'ambito del Piano triennale dei fabbisogni di personale contenuto nel Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) la Giunta potrà prevedere la progressione tra le Aree fra le modalità di copertura dei posti da ricoprire.

TITOLO I

PROGRESSIONI DI PRIMA APPLICAZIONE

Art. 2 – Progressione tra le Aree di prima applicazione

1. Il presente titolo disciplina le procedure valutative per la progressione tra le Aree riservate al personale di ruolo, cosiddette di prima applicazione, sulla base di quanto previsto dall'art. 13, co. 6-8, CCNL FL 16.11.2022 da attivare entro il periodo transitorio previsto sino al 31 dicembre 2025.

Art. 3 – Requisiti di partecipazione

1. Alle procedure straordinarie di prima applicazione di progressione tra le Aree possono partecipare i dipendenti in possesso di tutti i seguenti requisiti:
 - assunti di ruolo con contratto di lavoro a tempo indeterminato presso l'Ente;
 - inquadrati nell'area immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto della procedura comparativa;
 - avere i requisiti maturati presso il Comune di Rho, previsti dal CCNL FL 16.11.2022 alla Tabella C e, nello specifico, per ciascuna progressione tra Aree professionali:

Progressione tra le aree	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile.
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e 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 b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.

2. I requisiti richiesti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione alla procedura.

Art. 4 – Elementi di valutazione e punteggi

1. Ai fini della procedura comparativa per le progressioni tra Aree del presente Titolo, costituiscono elementi di valutazione:

- l'esperienza maturata nell'area di provenienza nel Comune di Rho, anche a tempo determinato;
- il titolo di studio posseduto;
- le competenze professionali come di seguito esplicitate al punto c).

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

a) Esperienza maturata nell'area di provenienza (massimo 40 punti)

<p>Servizio prestato, nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto della procedura comparativa, alle dipendenze del Comune di Rho, con l'attribuzione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 punti per ogni anno di servizio prestato nell'ufficio attinente l'oggetto della procedura comparativa - 2 punti per ogni anno di servizio prestato in altri servizi/uffici <p>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.</p> <p>A tal fine si considera l'articolazione degli uffici di cui alle microrganizzazioni delle varie Aree.</p> <p>L'attribuzione dei punteggi riguarderà soltanto gli anni di servizio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso alla procedura comparativa previsti per derogare al possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno.</p>

b) Titolo di studio (massimo 20 punti):

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
Attestato professionale triennale	Punti 7
Diploma di scuola secondaria di II grado	Punti 10
Diploma di laurea triennale	Punti 15
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento	Punti 20

Il titolo di studio superiore posseduto assorbe il precedente.

c) Competenze professionali (massimo 40 punti)

Conoscenze informatiche riconosciute con certificazione acquisite nell'ultimo triennio	1 punto per ciascuna certificazione, per un massimo di 2 punti
Corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti alla posizione oggetto della procedura comparativa, validamente conclusi con attestato di formazione del singolo intervento formativo, svolti nell'ultimo triennio	1 punto per ogni corso, fino ad un massimo di 6 punti
Abilitazioni professionali attinenti alla posizione oggetto della procedura comparativa	1 punto per ciascuna abilitazione, fino ad un massimo di 2 punti
Competenze professionali attinenti al profilo oggetto della procedura comparativa, accertate tramite un colloquio motivazionale volto ad accertare anche le competenze trasversali richieste dal ruolo	Fino a un massimo di 10 punti
Competenze trasversali e capacità espresse in ambito lavorativo desumibili dalla sezione "Comportamenti organizzativi" della scheda di valutazione del quinquennio precedente la procedura comparativa	- Da 30 a 40: 5 punti - Da 41 a 45: 10 punti - Da 46 a 50: 20 punti

TITOLO II

PROGRESSIONI ORDINARIE

Art. 5 – Progressione tra le Aree ai sensi dell'art. 15 CCNL 16/11/2022 (progressioni ordinarie)

1. La presente sezione disciplina in modo specifico le progressioni tra Aree previste dall'art. 52, co. 1 bis del D. Lgs. 165/2001 e dall'art. 15 del CCNL FL 16/11/2022, che possono essere attivate mediante procedura comparativa, nel rispetto del limite del 50% delle posizioni disponibili per l'accesso dall'esterno in tutte le modalità consentite dall'Ordinamento.

Art. 6 – Requisiti di partecipazione

1. Alle procedure ordinarie di progressione tra le Aree possono partecipare i dipendenti in possesso di tutti i seguenti requisiti:
 - assunti di ruolo con contratto di lavoro a tempo indeterminato presso l'Ente al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda;
 - inquadrati nell'area immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto della procedura comparativa;
 - in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno;
 - che abbiano ricevuto una valutazione positiva secondo il sistema di valutazione della performance del Comune di Rho, tenendo conto anche di un eventuale servizio maturato a tempo determinato, nei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura 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 del servizio; per valutazione positiva si intende aver ottenuto un punteggio superiore a una media di 80/100;
 - non destinatari di provvedimenti disciplinari nei due anni precedenti la scadenza del termine per la presentazione della domanda.
2. I titoli di studio per l'accesso dall'esterno e, pertanto, per la partecipazione alle procedure ordinarie di progressione, sono indicati nel Sistema dei Profili professionali dell'Ente, al quale si fa rinvio. Resta ferma la facoltà di richiedere, per particolari profili e in relazione al carattere tecnico- professionale delle competenze necessarie, il possesso di titoli ulteriori rispetto a quelli elencati, così come definito nell'apposito avviso della procedura comparativa;
3. I requisiti richiesti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione alla procedura.

Art. 7 – Elementi di valutazione e punteggi

1. Ai fini della procedura comparativa per le progressioni tra le aree costituiscono elementi di valutazione:

- valutazione conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in 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;
- possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

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

a) Valutazione positiva della performance (massimo 50 punti):

Valutazione della performance individuale, quale media delle valutazioni di cui al precedente punto 1 conseguita dal candidato, come di seguito indicato:

<u>Valutazione media</u>	<u>Punteggio</u>
Da 96 a 100	50
Da 91 a 95	45
Da 86 a 90	35
Da 80 a 85	25

b) Possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno (massimo 35 punti):

<u>TITOLI</u>	<u>Punteggio</u>
Titoli di studio superiori/ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'Area immediatamente superiore, attinenti a profilo oggetto di selezione	2,5 punti per titolo
Competenze professionali attinenti al profilo oggetto della procedura comparativa, accertate tramite un colloquio motivazionale volto ad accertare anche le competenze trasversali richieste dal ruolo	Fino a un massimo di 10 punti;
Competenze trasversali desumibili dalla sezione "Comportamenti organizzativi" della scheda di valutazione del quinquennio precedente la procedura comparativa	Da 30 a 40: 5 punti Da 41 a 45: 10 punti Da 46 a 50: 20 punti
Abilitazioni all'esercizio professionale attinente al profilo da ricoprire	2,5 punti per titolo

c) Numero e tipologia di incarichi rivestiti (massimo 15 punti)

Valutazione degli incarichi formalmente attribuiti nei tre anni precedenti a quello in cui si svolge la selezione, che arricchiscono la professionalità:

Descrizione incarico	Punti assegnati
Incarichi professionali ex art. 53 D.Lgs. n. 165/2001	Punti 1,5 ad incarico (massimo punti 6)
Responsabile Unico di Procedimento (R.U.P.) ex D. Lgs. n. 50/2016 e D.Lgs. n. 36/2023	Punti 2 ad incarico (massimo punti 10)
Incarico di Specifica Responsabilità (<i>art. 84 del C.C.N.L. 16/11/2022, ex art. 70-quinquies C.C.N.L. 21/05/2018</i>)	Punti 2 ad incarico (massimo punti 4)

TITOLO III

NORME PROCEDURALI

Art. 8 – Avviso di selezione

1. L'avviso di selezione, approvato dal Dirigente del Servizio Personale, deve indicare i seguenti contenuti minimi:
 - l'Area, il profilo professionale, il numero di posti oggetto della progressione;
 - i requisiti previsti per l'ammissione alla procedura;
 - le indicazioni relative allo svolgimento della selezione;
 - i criteri per l'assegnazione dei punteggi;
 - le modalità e il termine per la presentazione della domanda di ammissione;
 - le modalità che l'Amministrazione utilizzerà per inviare le necessarie comunicazioni ai/alle candidati/e;
 - i titoli che danno luogo a preferenza a parità di punteggio.
2. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente, in quanto utili alla partecipazione alla procedura. All'istanza deve essere allegato il *curriculum vitae* del dipendente.

Art. 9 - Pubblicizzazione dell'avviso, proroga e revoca

1. L'avviso di selezione è pubblicato, per la durata di almeno quindici giorni consecutivi, all'Albo Pretorio on line, sul sito istituzionale e sulla Intranet comunale per assicurarne la conoscenza al più ampio numero possibile di dipendenti interessati. La pubblicazione assolve integralmente le esigenze di pubblicità della procedura.
2. L'eventuale atto di riapertura dei termini viene adottato dopo la scadenza del bando originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande; esso deve essere motivato.
3. Il provvedimento di riapertura dei termini va pubblicato con le stesse modalità del bando precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.
4. L'Amministrazione si riserva la facoltà di revoca dell'avviso, da formalizzare con provvedimento motivato dello stesso Dirigente, nel corso di tutto il procedimento selettivo. Il provvedimento sarà reso noto ai candidati con le medesime modalità di cui al comma 1.

Art. 10 – Modalità di presentazione della domanda di partecipazione

1. Le domande di ammissione alla selezione devono essere inviate con le modalità indicate dal relativo avviso. Il termine per la presentazione delle domande è perentorio e il mancato rispetto dello stesso comporta pertanto l'esclusione del candidato.

Art. 11 – Ammissione ed esclusione dei candidati

1. L'ammissione alla selezione è preceduta dall'istruttoria delle domande di partecipazione alla selezione, che consiste nella verifica del possesso dei requisiti dichiarati dal candidato e previsti dall'avviso.
2. Ai candidati non ammessi sarà data comunicazione nelle modalità previste dall'Avviso, con l'indicazione delle motivazioni dell'esclusione dalla selezione.
3. L'esclusione dalla selezione per difetto dei requisiti prescritti può essere disposta in ogni momento, con provvedimento motivato. In caso di vizi sanabili contenuti nella domanda di partecipazione, sarà disposta l'ammissione dei candidati, a condizione che gli stessi provvedano a regolarizzare la domanda stessa nei termini perentori che verranno loro comunicati.
4. In caso di ragionevole dubbio sui requisiti di ammissione, sia nell'interesse del candidato, sia nell'interesse generale al corretto svolgimento delle selezioni, sarà disposta l'ammissione con riserva. Lo scioglimento della riserva è subordinato alla verifica dell'effettivo possesso dei requisiti.

Art. 12 – Commissione esaminatrice

1. La Commissione esaminatrice è composta dal Dirigente cui afferisce la procedura e da due Dirigenti o figure appartenenti all'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione.
2. La Commissione, compreso il segretario verbalizzante, appartenente all'Area delle Risorse Umane, è nominata con provvedimento del Dirigente delle Risorse Umane.
3. La Commissione valuta, secondo principi di buon andamento e imparzialità, i titoli e le competenze posseduti dai dipendenti attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità tra quanto dichiarato e il profilo oggetto della selezione.

Art. 13 – Graduatoria finale

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato. A parità di punteggio, è preferito il candidato con maggior anzianità di servizio e, a parità di anzianità di servizio, il candidato più giovane di età anagrafica.
2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie.
3. Le graduatorie e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del Dirigente del Servizio Organizzazione e Gestione delle Risorse umane e vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.

Pertanto, la graduatoria non consente successivi utilizzi mediante scorrimento. È consentito l'utilizzo della medesima graduatoria, attingendo all'elenco degli idonei collocati nelle posizioni successive, nel rigoroso ordine di classificazione, solo in caso di formale rinuncia all'assunzione nella nuova area da parte del dipendente meglio classificato o di cessazione del dipendente sopravvenuta entro il termine di mesi 6 dal primo giorno di servizio nella nuova Area.

4. Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nell'area immediatamente superiore (differenziale stipendiale iniziale), previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione. I vincitori sono esonerati, 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 vincitori, nel rispetto della disciplina vigente, conservano le giornate di ferie maturate e non fruita e la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

Art. 14 – 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.
2. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica nell'area di provenienza, 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. 15 – Rinvio

1. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alla vigente normativa e alle disposizioni regolamentari in materia di procedure concorsuali vigenti nell'Ente.

Art. 16 - Norme finali

1. Tale disciplina sarà oggetto di verifica e sarà soggetta a revisione e/o adeguamento che si rendessero necessari in fase di attuazione ovvero qualora intervenissero nuove e diverse norme legislative o disposizioni, anche contrattuali, di carattere nazionale che richiedano una loro modifica.
2. Per quanto non espressamente previsto si applicano le norme previste dalla Legge e dal CCNL FL di riferimento.