



Città di Asola

Provincia di Mantova

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE

Art. 1 – OGGETTO E DEFINIZIONI

1. Il presente regolamento disciplina le progressioni tra le aree, anche **denominate progressioni verticali**, ai sensi dell'art 52, comma 1 bis, del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dal D.L. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021 (**progressioni ordinarie**), previste all'art. 15 del C.C.N.L. 16/11/2022, che possono essere attivate mediante procedura comparativa, nel tetto del 50 % delle posizioni disponibili per l'accesso dall'esterno in tutte le modalità consentite dall'ordinamento, nonché ai sensi dell'articolo 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL del personale del comparto funzioni locali – periodo 2019/2021, siglato il 16 novembre 2022 (**progressioni straordinarie o “in deroga”**).
2. Le progressioni straordinarie tra le aree sono effettuabili fino a tutto il 31 dicembre 2025 in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale; sono attivate mediante procedura valutativa e possono essere finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. 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, oltreché dalle facoltà assunzionali.
3. In caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6, del CCNL/2022, il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare, a cui si aggiunge la quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e lo stipendio tabellare, con la quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza.
4. L'utilizzo delle facoltà assunzionali per le progressioni tra le aree, sia per le procedure ordinarie che per le procedure straordinarie effettuate durante la fase transitoria, è possibile nella misura massima del 50% dei posti previsti per l'accesso dall'esterno nel PTFP, nell'ambito del PIAO. Le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30/12/2021, in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva, il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.lgs. n. 165/2001, possono invece essere destinate integralmente alle progressioni tra le aree.
5. Le aree sono quelle indicate all'art. 12 del C.C.N.L. 16/11/2022.
6. Le progressioni verticali consistono in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo del Comune di Asola, e consentono il passaggio dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore attraverso un'apposita procedura di selezione.



Città di Asola

Provincia di Mantova

7. 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.
8. Il Comune 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*".

Art. 2 – REQUISITI E TITOLI DI STUDIO

A) Progressioni verticali ordinarie

1. Possono partecipare alle procedure ordinarie di progressione tra le aree i dipendenti in possesso di tutti i seguenti requisiti:
 - assunti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda;
 - inquadrati nell'area immediatamente inferiore dell'ambito professionale indicato nell'apposito avviso per un periodo di almeno 3 anni al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda, tenendosi conto anche del periodo maturato nell'ente di provenienza nel caso in cui l'assunzione sia avvenuta tramite mobilità tra enti o in quanto vincitori di pubblico concorso, purché in possesso dei requisiti previsti dal presente regolamento;
 - in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, come stabilito con deliberazione di G.C n. 32 del 05/04/2023 di approvazione dei nuovi profili professionali in attuazione del CCNL 16/11/2022;
 - che abbiano ricevuto una valutazione positiva della performance in ciascuno dei 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; si intende per valutazione positiva un giudizio superiore al 70% del punteggio assegnato alla performance individuale secondo il sistema di valutazione vigente nel tempo;
 - non destinatari di provvedimenti disciplinari nel biennio precedente la scadenza del termine per la presentazione della domanda.
2. Ferma restando la facoltà di richiedere, per particolari profili e in relazione al carattere tecnico-professionale delle competenze necessarie il possesso di titoli ulteriore rispetto a quelli sotto elencati (come stabilito con deliberazione di G.C n. 32 del 05/04/2023), i titoli di studio richiesti



Città di Asola

Provincia di Mantova

per la partecipazione alla procedura, in quanto necessari anche per l'accesso dall'esterno, sono i seguenti:

- per il passaggio all'area degli operatori esperti, assolvimento dell'obbligo scolastico;
- per il passaggio all'area degli istruttori, diploma di scuola secondaria di secondo grado;
- per il passaggio all'area dei funzionari e della elevata qualificazione, diploma di laurea triennale o magistrale.

B) Progressioni verticali straordinarie o "in deroga"

1. Possono partecipare alle procedure straordinarie di progressione tra le aree i dipendenti in possesso di tutti i seguenti requisiti:
 - assunti a tempo indeterminato e in servizio presso l'Ente al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda;
 - inquadrati nell'area immediatamente inferiore dell'ambito professionale di appartenenza per un periodo indicato nell'apposito avviso al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda, tenendosi conto anche del periodo maturato nell'ente di provenienza nel caso in cui l'assunzione sia avvenuta tramite mobilità tra enti o in quanto vincitori di pubblico concorso, purché in possesso dei requisiti previsti dal presente regolamento;
 - non destinatari di provvedimenti disciplinari nel biennio precedente la scadenza del termine per la presentazione della domanda.
2. I titoli di studio per la partecipazione alla procedura di cui al presente articolo sono quelli indicati alla Tabella C di cui al CCNL del personale del comparto funzioni locali – periodo 2019-2021, siglato il 16 novembre 2022, di seguito riportati:

PROGRESSIONE TRA 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.



Città di Asola

Provincia di Mantova

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.

Art. 3 – PROFILI PROCEDURALI COMUNI

1. La Giunta Comunale, in sede di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale, può individuare, sussistendo i requisiti previsti dalla disciplina applicabile, i posti che possono essere coperti mediante procedure valutative interne ai sensi degli articoli precedenti.
2. Una volta programmata, la selezione è preceduta da apposito Avviso pubblicato sul sito internet istituzionale e all'albo pretorio per almeno 10 giorni e diffuso a cura del Settore Personale. La pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.
3. L'Avviso di cui al comma 2 contiene l'indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri o parametri di composizione della graduatoria di merito e delle modalità e tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti. L'avviso dovrà prevedere l'obbligatorietà della presentazione del *curriculum vitae* del candidato, 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.
4. Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'Avviso. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura.



Città di Asola

Provincia di Mantova

5. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.
6. L'Avviso di cui al comma 2 può essere motivatamente revocato quando l'interesse pubblico lo richieda.
7. L'eventuale atto di riapertura dei termini, adeguatamente motivato, è adottato dopo la scadenza del bando originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande. Il provvedimento è pubblicato con le stesse modalità del bando precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.
8. Il Settore Personale provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti, onde verificare il possesso dei requisiti richiesti per accedere alla procedura comparativa. Il Responsabile del Settore Personale, con propria determinazione, dispone l'ammissione o l'esclusione dei dipendenti che hanno presentato la propria candidatura. Della eventuale esclusione viene data motivazione espressa.

Art. 4 – VALUTAZIONE DELLE CANDIDATURE

1. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, sarà effettuata da apposita Commissione che definirà il punteggio attribuito a ciascun candidato utilizzando criteri/parametri indicati negli allegati A e B.
2. La Commissione effettua le valutazioni dei titoli e delle competenze posseduti dai dipendenti secondo principi di buon andamento e imparzialità, attenendosi ai criteri di cui al presente Regolamento e, in caso di necessità, decide in via discrezionale, attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità tra quanto dichiarato dal dipendente e il posto che si intende coprire.
3. A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio presso l'ente e a parità di anzianità di servizio il candidato più giovane di età anagrafica.
4. La Commissione nominata, secondo le regole previste dalle disposizioni legislative vigenti, dal Responsabile del Settore Personale è così composta:
 - PRESIDENTE Responsabile del Settore cui il posto è assegnato o Segretario Comunale nel caso in cui il posto da coprire sia apicale di area e/o con possibile incarico di PO;
 - COMPONENTE Responsabile del Settore Personale;



Città di Asola

Provincia di Mantova

- COMPONENTE Responsabile del Settore di appartenenza dei dipendenti che hanno presentato la domanda di partecipazione o altro Funzionario competente nominato dal Presidente;
 - SEGRETARIO VERBALIZZANTE Dipendente dell'Ente a tempo indeterminato.
5. Gli esiti del lavoro della Commissione, ivi compresa la graduatoria di merito finale, vengono sintetizzati in un apposito verbale, sottoscritto da tutti i membri, che viene trasmesso al Servizio Personale per essere verificato e approvato con propria determinazione.
 6. La graduatoria della procedura viene inoltre resa nota al personale mediante pubblicazione della stessa, in ordine di merito, ma senza indicazione dei punteggi conseguiti, all'Albo pretorio online dell'Ente per almeno 15 giorni e nella specifica sezione di Amministrazione Trasparente.
 7. La graduatoria in parola non consente successivi e ulteriori utilizzi mediante scorrimento dei dipendenti eventualmente classificatisi nelle posizioni di merito successive a quelle del/i vincitore/i, non trattandosi di graduatoria concorsuale.
 8. È consentito l'utilizzo della graduatoria, attingendo all'elenco degli eventuali idonei collocati nelle posizioni successive, nel rigoroso ordine di classificazione, solo in caso di formale rinuncia all'assunzione nella nuova area da parte del/i dipendente/i vincitore/i, oppure in caso di cessazione sopravvenuta entro il termine massimo di sei mesi dal primo giorno di servizio nella nuova area.
 9. Poiché trattasi di procedura di accesso all'impiego, non sono previste procedure conciliative.

Art. 5 – DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme, anche regolamentari, in materia di procedimento amministrativo e procedure concorsuali vigenti, queste ultime in quanto compatibili.



Città di Asola

Provincia di Mantova

Allegato A – Criteri di valutazione progressioni verticali ordinarie

Elementi di valutazione e punteggi

1. Ai fini della procedura comparativa per le progressioni verticali ordinarie costituiscono elementi di valutazione:
 - a) valutazione positiva 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;
 - b) possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
 - c) numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

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

a) Valutazione positiva della *performance* (massimo 40 punti):

Viene valutata la *performance* individuale quale media della valutazione conseguita dal candidato negli ultimi tre anni, con un punteggio medio nel triennio non inferiore a 70/100, come di seguito indicato:

VALUTAZIONE MEDIA	PUNTEGGIO
Da 94 a 100	Punti 40
Da 86 a 93	Punti 30
Da 78 a 85	Punti 20
Da 70 a 77	Punti 10

b) Possesso di titoli o competenze professionali (massimo 40 punti):

b.1) possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, con attribuzione di massimo 16 punti, come di seguito indicato:



Città di Asola

Provincia di Mantova

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

- b.2) 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 12 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) 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) docenze attinenti alla qualifica/profilo oggetto di selezione, con attribuzione di 1 punto per ogni incarico di docenza, fino ad un massimo di 4 punti;
- b.5) conoscenze informatiche riconosciute con certificazione, con attribuzione di 2 punti per ciascuna certificazione, per un massimo di 4 punti;



Città di Asola

Provincia di Mantova

c) Numero e tipologia di incarichi rivestiti (massimo 20 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:

INCARICO <i>(per l'accesso all'area degli Istruttori)</i>	PUNTEGGIO
Agente contabile	Punti 1 <i>per ogni anno di incarico</i>
Attività di coordinamento di altro personale	Punti 2 <i>per ogni anno di incarico</i>
Assegnazione di compiti che comportano specifiche 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 <i>per ogni anno di incarico</i>

INCARICO <i>(per l'accesso all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione)</i>	PUNTEGGIO
Agente contabile	Punti 1 <i>per ogni anno di incarico</i>



Città di Asola

Provincia di Mantova

Delega delle funzioni di ufficiale di stato civile	Punti 1 <i>per ogni anno di incarico</i>
Responsabile del procedimento	Punti 1 <i>per ogni anno di incarico</i>
Assegnazione di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 84 del C.C.N.L. 16/11/2022, ex art. 70-quinquies C.C.N.L. 21/05/2018)	Punti 2 <i>per ogni anno di incarico</i>



Città di Asola

Provincia di Mantova

Allegato B – Criteri di valutazione progressioni verticali straordinarie

Elementi di valutazione e punteggi

1. Ai fini della procedura per le progressioni verticali di cui al presente titolo costituiscono elementi di valutazione:
 - esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
 - titolo di studio;
 - 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) PESO 40%:**
servizio prestato alle dipendenze del Comune di Asola, anche a tempo determinato, eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione, relativo allo specifico settore 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) PESO 20%:**
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 <i>(attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 15
Diploma di scuola secondaria di II grado <i>(non attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 7
Diploma di laurea triennale	Punti 7



Città di Asola

Provincia di Mantova

<i>(attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	
Diploma di laurea triennale <i>(non attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 3
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento <i>(attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 15 <i>(il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)</i>
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento <i>(non attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 7 <i>(il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)</i>
Master universitario di I livello	Punti 2 <i>(per ciascun titolo)</i>
Master universitario di II livello	Punti 4 <i>(per ciascun titolo)</i>

c) competenze professionali (massimo 40 punti) PESO 40%:

- c.1) conoscenze informatiche riconosciute con certificazione con attribuzione di 3 punti per ciascuna certificazione, per un massimo di 6 punti;
- c.2) 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 3 punti per ogni corso, fino ad un massimo di 15 punti;
- c.3) abilitazioni professionali attinenti al profilo oggetto di selezione, con attribuzione di 2 punto per ciascuna abilitazione, fino ad un massimo di 4 punti;
- c.4) docenze attinenti alla qualifica/profilo oggetto di selezione, con attribuzione di 1 punto per ogni incarico di docenza, fino ad un massimo di 6 punti;
- c.5) competenze acquisite nel contesto lavorativo dell'area di provenienza, con attribuzione di massimo 9 punti.