



CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO
DECRETO DEL SINDACO METROPOLITANO

N. 275 del 06/12/2023

OGGETTO: Approvazione "Regolamento per la disciplina delle progressioni verticali", addendum al Regolamento per la Disciplina dei Concorsi e delle altre procedure di assunzione.

L'anno duemilaventitre, il giorno SEI del mese di DICEMBRE in Palermo, il Sindaco Metropolitano della Città Metropolitana di Palermo, On. Prof. Roberto Lagalla, Vista la proposta di decreto redatta dalla Direzione Politiche del Personale prot. n. 89041 del 04 DIC. 2023

Valutati i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche a fondamento dell'adozione del presente atto in relazione alle risultanze dell'istruttoria;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi dai Dirigenti competenti ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L.;

Vista la legge n. 142/90 così come recepita dalla Legge Regionale n. 48/91 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il T.U.E.L., approvato con D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000 e ss.mm.ii;

Vista la L.R. n. 15 del 04/08/2015 e successive modifiche ed integrazioni;

Vista la L.R. n. 7/2019;

Ritenuto che la proposta sia meritevole di accoglimento

Attesa la propria competenza ad adottare il presente atto

DECRETA

1. Approvare la proposta redatta dalla Direzione Politiche del Personale prot. n. 89041 del 04 DIC. 2023 con la narrativa, motivazione e dispositivo di cui alla stessa, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.
2. Di demandare alla Direzione proponente gli adempimenti consequenziali all'adozione del presente atto.

Fatto e sottoscritto

Il Sindaco Metropolitano
On. Prof. Roberto Lagalla

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che il presente decreto è stato pubblicato all'Albo on-line della Città Metropolitana, ai sensi dell'art. 32 della L. 18 giugno 2009 n. 69 dal _____ al _____, e che, contro lo stesso, non sono state prodotte opposizioni o rilievi.

Palermo, li _____

Il Segretario Generale o suo delegato

ORIGINALE

fascicolo _____ / _____



CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO
Direzione Politiche del Personale

Proposta di Decreto Sindacale

OGGETTO: Approvazione Regolamento per la disciplina delle progressioni verticali, addendum al Regolamento per la Disciplina dei Concorsi e delle altre procedure di assunzione

PREMESSO che il vigente Regolamento, per la disciplina dei concorsi e delle altre procedure di assunzione, approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 126 del 27/7/2021 e ss.mm.ii. prevede, agli articoli 38 e 39, la disciplina delle Progressioni verticali ex art. 52 del D.Lgs. 165/2001, basata su una procedura comparativa, ed i relativi criteri di attribuzione dei punteggi.

RILEVATO che appare opportuno modificare i suddetti criteri, alla luce dell'art. 15 comma 1 del CCNL 2019/2021 del Comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 16/11/2022, che ha puntualmente regolamentato la materia delle progressioni cd. "ordinarie", ex art. 52 del D.Lgs. 165/2001, e dell'art. 13 comma 6 e ss. del medesimo CCNL, che ha previsto, per il regime transitorio, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, una procedura cd. "in deroga" che può aver luogo anche con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di corrispondenza allegata al CCNL.

PRECISATO che le progressioni verticali cd. "ordinarie", ex art. 15 comma 1 CCNL 2019/2021, non sono soggette a relazioni sindacali, mentre per le progressioni fra aree ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, i criteri/parametri sono oggetto di confronto con le OO.SS. e le R.S.U., ai sensi dell'art. 5 comma 3 lett. o) ed art. 13 comma 7 del citato CCNL del 16/11/2022.

CONSIDERATO che le OO.SS. e le R.S.U. sono state convocate in data 21/11/2023 e 28/11/2023 per l'illustrazione del Regolamento per la disciplina delle progressioni verticali e dei nuovi criteri delle progressioni verticali ordinarie, e, contestualmente, per l'avvio del confronto in ordine ai criteri delle progressioni verticali in deroga, e durante la riunione del 28/11/2023 la Parte Pubblica ha preso atto delle osservazioni della Parte Sindacale in ordine ai criteri relativi alla progressioni ordinarie ex art. 15 comma 1 CCNL 2019/2021, mentre per i criteri delle progressioni in deroga le parti hanno concordato di continuare il confronto, riaggiornandosi ad ulteriore seduta.

DATO ATTO che, a seguito delle osservazioni di parte sindacale, il suddetto regolamento è stato modificato nella parte relativa alla commissione, prevedendo anche la possibilità della presenza di ulteriori dirigenti in relazione alla specificità dei profili messi a selezione, nonché nella parte relativa alla valutazione dei corsi di formazione, prevedendo di valutare i corsi il cui superamento dell'esame finale sia avvenuto nei cinque anni - e non nei tre anni - precedenti la scadenza dell'avviso di selezione.

RITENUTO necessario, anche in considerazione della urgenza di attivare, entro l'anno, così come previsto nel programma triennale del fabbisogno del personale 2023/2025, alcune procedure di progressioni verticali ordinarie, in relazione ad assunzioni esterne già con certezza programmate dall'Ente, approvare l'allegato regolamento per la disciplina delle progressioni verticali, e l'allegato A,

3806/23
contenente i criteri/parametri di valutazione delle Progressioni fra Aree ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 15 CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021, riservandosi di integrare il suddetto testo con i criteri/parametri delle progressioni verticali in deroga (art. 13 commi 6 e ss. CCNL 2019/2021) una volta definito il confronto con le OO.SS. e le R.S.U.

PRECISATO che il regolamento in oggetto costituisce un "addendum" ed integra, con decorrenza dalla data di esecutività del presente Decreto del Sindaco Metropolitano, il vigente Regolamento per la Disciplina dei Concorsi e delle altre procedure di assunzione, e che dalla suddetta sono da considerarsi disapplicati e sostituiti gli art. 38 e 39 del suddetto regolamento.

RITENUTO sussistere i presupposti giuridici per l'adozione del presente provvedimento e per l'approvazione dell'allegato *Regolamento per la disciplina delle progressioni verticali*.

VISTA la Legge 142/90, così come recepita dalla Legge Regionale n. 48/91 e ss.mm.ii;

VISTO il T.U.E.L., approvato con D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000 e ss.mm.ii;

VISTA la L.R. n. 15 del 04/08/2015 e ss.mm.ii;

VISTA la L.R. 7/2019

VISTO il vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;

VISTO il Regolamento, per la disciplina dei concorsi e delle altre procedure di assunzione;

VISTO il CCNL 2019/2022 del Comparto Funzioni Locali

si propone al Sindaco Metropolitano che

DECRETI

Per le motivazioni di cui in narrativa che s'intendono nel presente dispositivo riprodotte e trascritte per formarne parte integrante:

- **APPROVARE** l'allegato *Regolamento per la disciplina delle progressioni verticali*, e l'allegato A, contenente i criteri/parametri di valutazione delle progressioni fra aree ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 15 CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021.
- **PRECISARE** che il regolamento in oggetto costituisce un "addendum" ed integra, con decorrenza dalla data di esecutività del presente Decreto del Sindaco Metropolitano, il vigente Regolamento per la Disciplina dei Concorsi e delle altre procedure di assunzione, e che dalla suddetta sono da considerarsi disapplicati e sostituiti gli art. 38 e 39 del suddetto regolamento.
- **RISERVARSI** di integrare il suddetto testo regolamentare con i criteri/parametri delle progressioni verticali in deroga (art. 13 commi 6 e ss. CCNL 2019/2021) una volta definito il confronto con le OO.SS. e le R.S.U.
- **DARE ATTO** che il Regolamento in oggetto, come sopra modificato ed integrato, è soggetto all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente – "Amministrazione Trasparente" Sezione Atti Generali — Regolamenti — ai sensi del D. Lgs. 33/2013 .

3806/23

F.to Il Responsabile del Procedimento
Dr. Antonio Calandriello

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi dell'art. 147-bis del D. Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii e del vigente Regolamento dei Controlli Interni e di Contabilità, si esprime il seguente parere di regolarità tecnica sul presente provvedimento in ordine alla legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa e della sua conformità alla vigente normativa comunitaria, nazionale, regionale, statutaria e regolamentare:

FAVOREVOLE
 NON FAVOREVOLE

Per i motivi di seguito riportati:

.....
.....
.....

Si attesta, ai sensi dell'art. 183, comma 8, il preventivo accertamento della compatibilità del programma dei pagamenti conseguente al presente atto con le regole di finanza pubblica e la programmazione dei flussi di cassa.

Addi 14.11.2023

F.to IL DIRIGENTE
Dott. Antonio Calandriello

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Sul presente atto si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis comma 1, D. Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii e del vigente Regolamento dei Controlli Interni e di Contabilità, il seguente parere di regolarità contabile:

FAVOREVOLE
 NON FAVOREVOLE
 NON DOVUTO in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente.

Per i motivi di seguito riportati:

.....
.....
.....

Addi 04/12/23

F.to Lo Specialista Contabile
Rag. Maria Pia Contino

F.to Il Responsabile dei Servizi finanziari
Il Ragioniere Generale
Dott. Massimo Bonomo

VISTO:

Addi 05/11/2023

F.to IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Francesco Mario Fragale



CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO
Direzione Politiche del Personale

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE
PROGRESSIONI VERTICALI**

addendum al Regolamento per la Disciplina dei Concorsi e delle altre procedure di assunzione
**(in attuazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, come
modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021, e dell'art. 13 commi da 6 a 8 del
CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021)**

Approvato con decreto del Sindaco Metropolitano n. 275 del 06/12/2023

INDICE

Art. 1 - Disposizioni generali

Art. 2 - Programmazione delle progressioni tra le Aree

Art. 3 - Avvio della procedura selettiva

Art. 4 - Requisiti per la partecipazione

Art. 5 - Svolgimento della procedura selettiva

Art. 6 - Trattamento economico

Art. 7 - Efficacia del regolamento

Art. 8 – Rinvio

Allegato A

Premessa

Al fine di valorizzare le professionalità interne, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali come dettate dalla legge e secondo quanto previsto dal CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, la Città Metropolitana di Palermo può attivare procedure valutative per la progressione verticale riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente in materia.

Art. 1 - Disposizioni generali

1. Il presente Regolamento disciplina, nel rispetto delle norme legislative e contrattuali, le procedure valutative per le progressioni di carriera riservate al personale dipendente mediante passaggio all'Area superiore in applicazione delle previsioni di cui all'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022 relativo al triennio 2019/2021.

A tale riguardo, ai sensi dell'art. 13 comma 6 del predetto CCNL, 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 anche con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di corrispondenza allegata al citato CCNL.

2. Il sistema di progressione verticale si concretizza in una verifica dell'acquisizione di competenze e capacità atte a svolgere le attività di un diverso profilo professionale corrispondente ad inquadramento giuridico in Area superiore, in cui mutano le responsabilità, le relazioni, la complessità e il contenuto delle prestazioni.
3. La progressione di carriera viene attribuita secondo l'ordine di merito risultante dalla graduatoria finale, agli esiti della definizione di una procedura valutativa di competenza della Commissione appositamente nominata, in conformità ai requisiti, ai criteri e alla procedura definiti dalla fonte normativa e dal presente Regolamento.
4. Stante l'assenza nella dotazione organica dell'Ente di profili professionali appartenenti all'area operatori, ex cat. A del CCNL Comparto Funzioni Locali, il presente regolamento fa riferimento esclusivamente a progressioni verticali dall'area Operatori(ex cat. B) all'area Istruttori (ex cat. C) e dall'area Istruttori all' area della Elevata Qualificazione ed E.Q..(ex cat. D).

Art. 2 - Programmazione delle progressioni tra le Aree

1. In sede di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale vengono individuati i posti che devono essere coperti mediante procedure valutative interne. In particolare, l'effettuazione di ciascuna progressione di carriera è stabilita dall'Amministrazione mediante specifica previsione negli strumenti di programmazione del fabbisogno di personale e nel limite della quota massima prevista dalla normativa, con riferimento alla medesima Area, di cui si prevede la copertura entro la programmazione stessa.

Art. 3 - Avvio della procedura selettiva

1. La Direzione Politiche del Personale, secondo le previsioni regolamentari, dispone, in esecuzione della programmazione approvata dal Sindaco Metropolitano, l'emanazione di un Avviso di indizione della procedura per l'effettuazione delle progressioni di carriera, contenente 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.
2. L'Avviso viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e all'albo pretorio per quindici (15) giorni consecutivi. Tale pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura. Il termine per la presentazione delle domande, indicato nell'Avviso, viene previsto al quindicesimo giorno successivo alla pubblicazione dello stesso.
3. 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, da riportare in elenco riepilogativo conformemente allo schema allegato all'Avviso.

Art. 4 - Requisiti per la partecipazione

1. Possono partecipare alla procedura per beneficiare della progressione di carriera i dipendenti a tempo indeterminato che siano in servizio attivo presso l'Ente alla data di avvio della procedura nonché alla data di sua conclusione.
2. Gli altri requisiti necessari per la partecipazione sono:
 - a) essere dipendente della Città Metropolitana di Palermo a tempo indeterminato nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione di carriera, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto delle Funzioni Locali, indipendentemente dalla posizione economica di partenza. Tale requisito deve sussistere non solo al momento dell'istanza ma anche alla data di scadenza dell'avviso e deve essere mantenuto alla data di approvazione degli esiti della selezione comparativa;
 - b) avere un'anzianità di servizio nell'Area immediatamente inferiore a quella cui appartiene il posto oggetto della procedura di almeno tre anni (alla data di scadenza della domanda di partecipazione), maturata anche con contratto di lavoro a tempo determinato;
 - c) possedere il titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno per l'Area. Il predetto requisito è riferito alla procedura di progressione verticale eseguita ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, mentre può non essere richiesto in ragione della prevista anzianità professionale nel caso di procedura di progressione verticale eseguita ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL 16 novembre 2022;
 - d) disporre di 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 in relazione ad una delle annualità;
 - e) non aver riportato sanzioni disciplinari nei due anni che precedono l'indizione della procedura superiori alla multa.

3. Per le progressioni verticali in deroga (art. 13 commi 6 e ss. CCNL 2019/2021) possono partecipare alla procedura unicamente i candidati che, seppur non in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, siano comunque in possesso del titolo di studio inferiore previsto dalla Tabella C di Corrispondenza richiesto, dalla regolamentazione interna all'Ente, per il profilo professionale (meno elevato) appartenente ad un ambito omogeneo rispetto a quello oggetto di selezione (*ad es., per la progressione nei profili di "Istruttore direttivo contabile" e "Istruttore direttivo tecnico", appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, è necessario che i candidati siano in possesso di uno dei diplomi previsti, dalla regolamentazione interna all'Ente, per l'accesso ai profili, rispettivamente, di "Istruttore amministrativo contabile" e "Istruttore tecnico"*).
4. Tutti i requisiti per partecipare debbono essere posseduti alla data di scadenza del termine per la partecipazione da parte del dipendente.

Art. 5 - Svolgimento della procedura selettiva

1. La Direzione Politiche del Personale provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti disponendo l'ammissione o l'esclusione dalla procedura. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.
2. 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 nell'allegato A al presente regolamento, denominato *"Allegato A: Progressioni fra Aree ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001"*.
3. Per le progressioni fra Aree ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, i criteri/parametri sono oggetto di confronto con le OO.SS. e le R.S.U., ai sensi dell'art. 5 comma 3 lett. o) ed art. 13 comma 7 del citato CCNL del 16/11/2022.
4. L'allegato A individua i criteri/parametri di valutazione e la ponderazione (definita in valore percentuale) tra i diversi criteri/parametri, fino a concorrenza di un punteggio totale del 100%. Dalla combinazione degli elementi di cui sopra, viene determinato il punteggio complessivo attribuito al singolo dipendente, con il quale lo stesso viene collocato nella graduatoria finale.
5. La Commissione esaminatrice è composta dal Segretario Generale, con funzioni di Presidente, dal Direttore Generale e dal Dirigente della Direzione Politiche del Personale. In caso di impossibilità da parte di uno o più dei predetti componenti, possono far parte della Commissione altri Dirigenti in servizio presso l'Ente o anche presso altre Amministrazioni locali. In relazione alla specificità del profilo posto a selezione, la Commissione potrà essere integrata da altro Dirigente individuato in relazione alle caratteristiche del profilo ammesso a progressione, in sostituzione del Dirigente della Direzione Politiche del Personale.
6. Esaurita la fase di attribuzione dei punteggi, la Direzione Politiche del Personale procede a verificare la veridicità e la correttezza di quanto autodichiarato da ciascun candidato nella domanda di partecipazione e provvede ad approvare la graduatoria finale, secondo quanto riportato nei verbali della Commissione, secondo l'ordine di votazione complessiva riportata da ciascun candidato.

7. 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.
8. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie, che sono utilizzate solamente nel tetto dei posti per i quali la procedura è indetta e che non possono essere utilizzate per ulteriori e successive progressioni verticali.
9. La graduatoria è predisposta ed approvata dal dirigente della Direzione Politiche del personale, che provvede anche, previo accertamento del possesso dei requisiti, alla assunzione ed alla sottoscrizione del contratto individuale. La graduatoria della procedura di progressione verticale interna, sia in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 (Allegato A) che dell'art. 13 comma 6 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022), viene resa nota al personale mediante pubblicazione della stessa, in ordine di merito, sul sito internet sezione Amministrazione Trasparente e all'albo pretorio on-line della Città Metropolitana per quindici giorni.
10. I soggetti destinatari della procedura di progressione verticale sono esonerati dallo svolgimento del periodo di prova.

Art. 6 - Trattamento economico

1. Il passaggio all'Area immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova Area e avrà decorrenza dalla data di sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.
2. 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 - Efficacia del regolamento

1. Il presente regolamento integra, con decorrenza dalla data di esecutività del relativo Decreto del Sindaco Metropolitano, il vigente Regolamento per la Disciplina dei Concorsi e delle altre procedure di assunzione. Dalla suddetta data sono da considerarsi disapplicati e sostituiti gli art. 38 e 39 del suddetto regolamento.
2. Il presente regolamento è applicato alle procedure di progressione verticale avviate a decorrere dall'anno 2023.
3. Il presente regolamento sarà integrato dai criteri/parametri delle progressioni verticali in deroga (art. 13 commi 6 e ss. CCNL 2019/2021) una volta definito il confronto con le OO.SS. e le R.S.U.

Art. 8 - Rinvio

1. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento, si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste dal C.C.N.L. in vigore al momento della pubblicazione dell'avviso per le progressioni verticali.

“ALLEGATO A”

Progressioni fra Aree ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 15 CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021:

Art. 52, comma 1-bis: *“I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un’ulteriore area per l’inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all’interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell’esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell’attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l’attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull’assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area dall’esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. [...]”*

Art. 15 comma 1: *“Ai sensi dell’art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:*

- sulla 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;*
- sull’assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;*
- sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area dall’esterno;*
- sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.”*

RIEPILOGO CRITERI DI VALUTAZIONE

CRITERI /PUNTEGGI	Operatori esperti → Istruttori	Istruttori → Funzionari ed E.Q.
Valutazione della performance individuale	30	30
Titoli professionali e di studio	30	30
Competenze Professionali	35	35
Incarichi rivestiti	5	5
Totale	100	100

1) AREA OPERATORI ESPERTI → AREA ISTRUTTORI

La valutazione consiste nell'assegnazione di un punteggio massimo di **100 punti**, così suddivisi:

a) Valutazione della performance individuale: max 30 punti

- media valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque media delle 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: **max 30 punti**.

La tabella che segue illustra le modalità di attribuzione del punteggio per il triennio:

Valutazione della performance individuale	Punteggio
Media valutazione triennio pari o inferiore a 23/50	0
Media valutazione triennio da 24/50 a 29/50	15
Media valutazione triennio da 30/50 a 39/50	23
Media valutazione triennio da 40/50 a 44/50	27
Media valutazione triennio da 45/50 a 50/50	30

b) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area, purché attinenti al profilo oggetto di selezione: max 30 punti.

Il criterio riguarda la crescita professionale ed il bagaglio culturale di ciascun dipendente, valutato attraverso titoli posseduti e percorsi formativi di rilievo attinenti all'attività dell'Ente. Ai titoli di studio superiori vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati, distinti per categoria di appartenenza. Per ciascuna tipologia di titolo di studio superiore, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito della tipologia "Ulteriori titoli di studio" se in essa ricompresi.

TITOLI DI STUDIO SUPERIORI	PUNTEGGIO
Diploma universitario o Laurea triennale - punti 8 per voto pari a 110/110 e lode - punti 7 per voto da 105 a 110/110 - punti 6 per voto da 100 a 104/110 - punti 5 per voto inferiore a 100/110.	Max punti 8
Diploma di Laurea Vecchio Ordinamento/Laurea Specialistica/Laurea Magistrale - punti 15 per voto pari a 110/110 e lode - punti 14 per voto da 105 a 110/110 - punti 12 per voto da 100 a 104/110 - punti 10 per voto inferiore a 100/110.	Max punti 15

(il punteggio in questione assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale o diploma universitario)	
Ulteriori titoli di studio rispetto a quello previsto per l'accesso all'area così suddivisi, fino ad un massimo di 5 punti:	
<ul style="list-style-type: none"> - punti 2 per dottorato di ricerca (DR); - punti 2 Master di II livello (DM 270/2004); - punti 2 Diploma di specializzazione (DS); - punti 1,5 Master universitario di I livello (DM 270/2004). - punti 1 seconda laurea. 	Max punti 5
Per ogni titolo ulteriore sopra elencato se ne possono valutare massimo due, fermo rimanendo il punteggio massimo finale.	
TITOLI PROFESSIONALI	PUNTEGGIO
Abilitazioni e/o qualificazioni all'esercizio professionale attinenti (2 punti per ogni titolo posseduto)	Max punti 4
Pubblicazioni su periodici a carattere scientifico o a stampa regolarmente registrate)(2 punti per ogni pubblicazione fino ad un massimo di punti 4).	Max punti 4
Corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti. Partecipazione a corsi e percorsi di formazione debitamente attestati, svolti da soggetti specificatamente legittimati o riconosciuti. Si valutano solamente i corsi di formazione, di durata pari o superiore a 30 ore o di durata pari o superiore a tre mesi, con superamento dell'esame finale. I corsi devono avere attinenza con le attività svolte presso l'Ente locale. La valutazione riguarderà unicamente i corsi di formazione il cui superamento dell'esame finale sia avvenuto nei cinque anni precedenti la scadenza dell'avviso di selezione, con attribuzione di 0,5 punti per ciascun corso o percorso formativo fino ad un massimo di punti 2	Max punti 2

c) **Competenze professionali** misurate attraverso la valorizzazione della esperienza di servizio e l'espletamento di una prova di verifica delle competenze possedute: **max 35 punti**

COMPETENZE PROFESSIONALI	PUNTEGGIO
Esperienza di servizio, a tempo determinato e/o indeterminato. Servizio prestato alle dipendenze delle PP.AA. di cui all'art. 1 comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, nell'area (ex categoria) immediatamente inferiore al posto da ricoprire (non vengono valorizzati i tre anni richiesti quali requisiti di accesso). Punti 1,5 per ogni anno solare fino ad un massimi di 15 punti.	Max 15 punti
Prova di verifica delle competenze professionali possedute. La Commissione, in relazione alle caratteristiche del profilo posto a selezione, potrà optare o per una prova scritta , ovvero per un colloquio consistente nella effettuazione di n. 4 domande in materia attinente al posto da ricoprire, sorteggiate tra complessive n. 20.	Max 20 punti

Al fine di limitare la discrezionalità e standardizzare il processo di valutazione, con riferimento al colloquio, atteso che lo stesso può essere valutato con il punteggio massimo di punti 20, è previsto che per ciascuna delle risposte fornite dal candidato venga attribuito il punteggio massimo di punti 5 (cinque) sulla base dei seguenti criteri:

- risposta corretta da un punto di vista giuridico e corredata da riferimenti normativi e/o giurisprudenziali (ove previsti) e proprietà di linguaggio (5);
- risposta corretta da un punto di vista formale ma non adeguatamente argomentata (da 3 a 4);
- risposta incompleta (da 1 a 2);
- risposta errata o mancata risposta (0).

Ai fini del colloquio, le materie oggetto di esame saranno previste dall'avviso di selezione ed eventualmente accorpate in aree omogenee.

d) Incarichi ricoperti nell'ultimo quinquennio (solo se di durata di almeno 1 anno): max 5 punti.

INCARICHI	PUNTEGGIO
<p>Incarichi rivestiti e svolti nell'area di provenienza, formalmente conferiti con provvedimento scritto negli ultimi cinque anni precedenti la scadenza dell'avviso di selezione, di durata pari ad almeno un anno, fino ad un massimo di punti 5 (1 punto per ciascun incarico annuale, in caso di medesimo incarico protratto per oltre 1 anno senza soluzione di continuità si considererà anche la frazione di anno, con punteggio proporzionato).</p> <p>Sono esclusi dalla valutazione eventuali incarichi/nomine a responsabile del procedimento o similari.</p> <p>Tra gli incarichi si considerano: attribuzione specifica responsabilità ex art. 70-quinquies e art. 56-sexies del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016/2018 (o altre norme contrattuali relative alla medesima materia), incarichi di rilevanza esterna, in rappresentanza o su incarico dell'Amministrazione.</p>	Max punti 5

2) AREA DEGLI ISTRUTTORI → AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE

La valutazione consiste nell'assegnazione di un punteggio **massimo di 100 punti**, così suddivisi:

a) Valutazione della performance individuale: max 30 punti

- media valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque media delle 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: **max 30 punti**.

La tabella che segue illustra le modalità di attribuzione del punteggio per il triennio:

Valutazione della performance individuale	Punteggio
Media valutazione triennio pari o inferiore a 23/50	0
Media valutazione triennio da 24/50 a 29/50	15
Media valutazione triennio da 30/50 a 39/50	23
Media valutazione triennio da 40/50 a 44/50	27
Media valutazione triennio da 45/50 a 50/50	30

b) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quello previsto per all'accesso all'Area, purché attinenti al profilo oggetto di selezione: **max 30 punti.**

Il criterio riguarda la crescita professionale ed il bagaglio culturale di ciascun dipendente, valutato attraverso titoli posseduti e percorsi formativi di rilievo attinenti all'attività dell'Ente. Ai titoli vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati, distinti per categoria di appartenenza.

TITOLI DI STUDIO	PUNTEGGIO
Ulteriori titoli di studio rispetto a quello previsto per l'accesso all'area (Diploma di Laurea Vecchio - Ordinamento/Laurea Specialistica/Laurea Magistrale), così suddivisi, fino ad un massimo di 16 punti : - punti 4 per dottorato di ricerca (DR); - punti 4 Master di II livello (DM 270/2004); - punti 4 Diploma di specializzazione (DS); - punti 3 Master universitario di I livello (DM 270/2004). - punti 3 seconda laurea.	Max punti 16
Per ogni titolo se ne possono valutare massimo due, fermo rimanendo il punteggio massimo finale.	
TITOLI PROFESSIONALI	PUNTEGGIO
Abilitazioni e/o qualificazioni all'esercizio professionale attinenti (2 punti per ogni titolo posseduto fino ad un massimo di punti 4)	Max punti 4

Pubblicazioni su periodici a carattere scientifico o a stampa regolarmente registrate)(2 punti per ogni pubblicazione fino ad un massimo di punti 6).	Max punti 6
Corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti. Partecipazione a corsi e percorsi di formazione debitamente attestati, svolti da soggetti specificatamente legittimati o riconosciuti. Si valutano solamente i corsi di formazione, di durata pari o superiore a 30 ore o di durata pari o superiore a tre mesi, con superamento dell'esame finale. I corsi devono avere attinenza con le attività svolte presso l'Ente locale. La valutazione riguarderà unicamente i corsi di formazione il cui superamento dell'esame finale sia avvenuto nei cinque anni precedenti la scadenza dell'avviso di selezione, con attribuzione di un (0,5) punti per ciascun corso o percorso formativo fino ad un massimo di punti 4	Max punti 4

c) **Competenze professionali** misurate attraverso la valorizzazione della esperienza di servizio e l'espletamento di una prova di verifica delle competenze possedute: **max 35 punti**

COMPETENZE PROFESSIONALI	PUNTEGGIO
Esperienza di servizio, a tempo determinato e/o indeterminato. Servizio prestato alle dipendenze delle PP.AA. Di cui all'art. 1 comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, nell'area (ex categoria) immediatamente inferiore al posto da ricoprire (non vengono valorizzati i tre anni richiesti quali requisiti di accesso). Punti 1,5 per ogni anno solare fino ad un massimi di 15 punti.	Max 15 punti
Prova di verifica delle competenze professionali possedute. La Commissione, in relazione alle caratteristiche del profilo posto a selezione, potrà optare o per una prova scritta , ovvero per un colloquio consistente nella effettuazione di n. 4 domande in materia attinente al posto da ricoprire, sorteggiate tra complessive n. 20. Al fine di limitare la discrezionalità e standardizzare il processo di valutazione, con riferimento al colloquio, atteso che lo stesso può essere valutato con il punteggio massimo di punti 20, è previsto che per ciascuna delle risposte fornite dal candidato venga attribuito il punteggio massimo di punti 5 (cinque) sulla base dei seguenti criteri: <ul style="list-style-type: none"> - risposta corretta da un punto di vista giuridico e corredata da riferimenti normativi e/o giurisprudenziali (ove previsti) e proprietà di linguaggio (5); - risposta corretta da un punto di vista formale ma non adeguatamente argomentata (da 3 a 4); - risposta incompleta (da 1 a 2); - risposta errata o mancata risposta (0). Ai fini del colloquio, le materie oggetto di esame saranno previste dall'avviso di selezione ed eventualmente accorpate in Aree omogenee.	Max 20 punti

d) Incarichi ricoperti nell'ultimo quinquennio (solo se di durata di almeno 1 anno): max 5 punti.

INCARICHI	PUNTEGGIO
<p>Incarichi rivestiti e svolti nell'area di provenienza, formalmente conferiti con provvedimento scritto negli ultimi cinque anni precedenti la scadenza dell'avviso di selezione, di durata pari ad almeno un anno, fino ad un massimo di punti 5 (1 punto per ciascun incarico annuale, in caso di medesimo incarico protratto per oltre 1 anno senza soluzione di continuità si considererà anche la frazione di anno, con punteggio proporzionato).</p> <p>Sono esclusi dalla valutazione eventuali incarichi/nomine a responsabile del procedimento o similari.</p> <p>Tra gli incarichi si considerano: attribuzione specifica responsabilità ex art. 70-quinquies e art. 56-sexies del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016/2018 (o altre norme contrattuali relative alla medesima materia), R.U.P. per lavori, servizi e forniture superiori a € 40.000, incarichi di rilevanza esterna, in rappresentanza o su incarico dell'Amministrazione).</p>	Max punti 5