



COMUNE DI SOLAROLO RAINERIO

Via Giuseppina n. 83 - 26030 SOLAROLO RAINERIO (Cremona) - tel. 0375 - 91017 fax 0375 – 310164

Regolamento per la disciplina delle progressioni verticali tra le aree “in deroga”.

Approvato con Deliberazione Giunta Comunale n. 23 del 13.04.2026

Art. 1 – Oggetto e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive per la progressione tra le aree del sistema di classificazione di cui al vigente CCNL del comparto Funzioni locali, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165, come modificato dal D.L. 09/06/2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 06/08/2021, n. 113.
2. Il Comune definisce il ricorso alla progressione verticale in correlazione agli strumenti di programmazione e di pianificazione, con particolare riferimento al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).
3. La progressione tra le aree consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo dell'amministrazione, che prevede il passaggio da una area professionale all'area immediatamente superiore e si attua attraverso procedure selettive di tipo comparativo e/o valutativo.
4. Le progressioni in questione possono essere attivate per il tramite di un duplice binario, previsto rispettivamente dall'art. 13 (procedura in deroga) del CCNL Funzioni Locali 2022, per il triennio 2019 - 2021, e dall'art. 13 (procedura ordinaria) del CCNL Funzioni Locali 2026, per il triennio 2022 – 2024.
5. In attuazione di quanto previsto dal sopra citato articolo 13, commi 6 e 7 del CCNL 16.11.2022, il presente regolamento ha lo scopo di definire i criteri per l'effettuazione delle progressioni tra aree cd. "in deroga".

Art. 2 – Procedura in deroga

1. Entro il termine del 31 dicembre 2026 le progressioni tra le aree possono aver luogo attraverso procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso questo Ente, in deroga anche al titolo di studio.
2. Nel caso in cui le progressioni di cui al presente articolo siano finanziate esclusivamente con la quota non superiore allo 0,55% del monte salari 2018, ai sensi dell'art. 1, comma 612, Legge 30 dicembre 2021 n. 234, non opera la riserva di cui all'art. 52, comma 1-*bis* del D.lgs. n. 165/2001;
3. Qualora l'ente, per il finanziamento delle progressioni *de quo*, oltre alle somme di cui all'articolo art. 1, comma 612, Legge 30 dicembre 2021 n. 234, decida di stanziare risorse ordinarie destinate ad assunzioni, nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale, dovrà essere garantito almeno il 50% dei posti finanziati con tali risorse.

Art. 3 – Requisiti per la partecipazione alla procedura comparativa

1. Possono partecipare alle procedure valutative per le progressioni verticali tra aree "in deroga", ai sensi dell'art. 13, commi 6 e 7, del CCNL 16.11.2022, i candidati in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) essere dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso il comune di Solarolo Rainerio;
 - b) essere inquadrati nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto della procedura valutativa;
 - c) essere in possesso del titolo di studio e dell'esperienza professionale (anche a tempo determinato) indicati nella tabella C di corrispondenza del CCNL 16.11.2022, sottoriportata;
 - d) essere in possesso della valutazione positiva secondo il Sistema integrato di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente, degli ultimi tre anni in servizio o comunque 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 e aver conseguito nell'ultimo triennio una valutazione pari o superiore a 60/100;

e) non aver subito procedimenti penali con sentenza di condanna passata in giudicato per i reati contro la P.A. o di condanna incompatibile con lo status di pubblico dipendente nel biennio precedente il termine di presentazione delle candidature;

f) non aver subito provvedimenti disciplinari con sanzione superiore alla censura nel biennio precedente il termine di presentazione delle candidature.

2. I requisiti, di cui i candidati devono essere in possesso per partecipare alle procedure comparative in argomento, sono stabiliti nella "TABELLA C" (tabella di corrispondenza) allegata al CCNL 16/11/2022, risultano essere i seguenti:

PROGRESSIONE TRA AREE	REQUISITI
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti	a) l'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;
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; 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;
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; 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.

3. Gli anni di esperienza richiesti, quali requisito per accedere alla progressione tra aree "in deroga", devono essere maturati alle dipendenze del comune di Solarolo Rainerio anche a tempo determinato.

4. I prescritti requisiti di partecipazione alle procedure valutative per l'accesso ai posti riservati alle progressioni verticali devono essere posseduti dai candidati alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione delle domande e permanere fino al momento di stipulazione del contratto individuale di lavoro.

5. L'accertamento del mancato possesso anche di uno solo dei predetti requisiti, comporta l'esclusione dalla procedura in ogni fase del procedimento, con provvedimento motivato.

Art. 4 - Elementi di valutazione della procedura valutativa

1. Costituiscono elementi di valutazione, a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%, ai sensi e per gli effetti dell'art. 13, commi 6, 7 del CCNL ed in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis del D.lgs. 165/2001:

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.

2. Si considera anno di servizio il periodo di 12 mesi anche non continuativi. Sono valutabili le frazioni di anno in ragione mensile, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni o frazioni superiori a 15 giorni.

3. I criteri di valutazione per la procedura di progressione verticale all'area superiore sono i medesimi riguardo alle diverse aree e sono declinati nei modi di seguito riportati:

Il punteggio massimo complessivo, dato dalla somma delle valutazioni di cui ai punti a), b), c), è di **100 punti**, così ripartiti:

CRITERI	PUNTEGGIO
a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato (massimo 30 punti) Anzianità di servizio nell'Area immediatamente inferiore correlata all'Area oggetto di procedura valutativa, anche a tempo determinato. Esperienza maturata anche presso altre amministrazioni in cui si applica il CCNL Funzioni Locali.	1 punto per ogni anno o frazione uguale o superiore a 6 mesi, anche a tempo determinato. L'eventuale frazione residua per ogni rapporto di lavoro non sarà valutata se inferiore al semestre
b) Titoli di studio (massimo 30 punti)	<ul style="list-style-type: none">• Attestato di qualifica professionale: 2 punti• Diploma di istruzione secondaria di secondo grado (assorbe l'attestato di qualifica professionale): 4 punti• Diploma di Laurea Triennale (assorbe del diploma di istruzione di secondo grado): 6 punti• Diploma di Laurea specialistica, Vecchio Ordinamento, Magistrale (assorbe del diploma di istruzione di secondo grado e della laurea triennale): 10 punti• Master I livello attinente al posto da ricoprire: 2 punti• Master II livello attinente al posto da ricoprire: 2,5 punti• Diploma universitario post laurea di specializzazione: 2,5 punti• Dottorato di ricerca: 3,5 punti

c) **Competenze professionali (massimo 40 punti)** acquisite il comune di Solarolo Rainerio nell'Area immediatamente inferiore all'Area oggetto di procedura valutativa, anche a tempo determinato

1. Abilitazione professionale **(2 punti)**
2. Attestazioni professionali (certificazioni informatiche, linguistiche, tecniche, con superamento di esame finale): **(1 punto)** per ogni attestazione fino ad un massimo di 4
3. Responsabile del servizio attinente al posto da ricoprire formalmente attribuito: **(2 punti)** per ogni anno fino a un massimo di 10
4. Responsabile del procedimento formalmente attribuito ai sensi della L. 241/90: **(2 punti)** per ogni incarico fino a un massimo di 10 punti
5. RUP (Responsabile Unico di Progetto) e/o DEC (Direttore dell'esecuzione) per le procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture attribuito **(2 punti)** per ogni incarico fino a un massimo di 10 punti
6. incarichi di specifica responsabilità ai sensi dei vigenti CCNL nel tempo; **(2 punti)** per ogni anno fino a un massimo complessivo di 5 punti
7. Membro commissione concorso/gara d'appalto presso l'Ente: **(1 punto)** per ogni incarico fino a un massimo di 2 punti
8. Componente gruppi di lavoro formalmente istituiti dall'Amministrazione, incarichi di collaborazione e supporto al RUP nelle procedure di gara e affidamento di contratti pubblici: **(1 punto)** per ogni incarico fino ad un massimo di 3 punti
9. Pubblicazioni **(0,5 punti)** per ogni pubblicazione fino ad un massimo di 2
10. Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance: (media dell'ultimo triennio):
da 60 a 70 **5 punti**
da 70,5 a 80 **10 punti**
da 80,5 a 90 **15 punti**
da 90,5 a 100 **20 punti**

Art. 5 – Fasi del procedimento

1. Il procedimento per le progressioni tra le Aree si articola nelle seguenti fasi:
 - Pubblicazione avviso di selezione;
 - Acquisizione delle domande di ammissione;
 - Eventuale esclusione dei candidati;
 - Valutazione, da parte della Commissione,
 - Approvazione della graduatoria definitiva da parte del Dirigente competente;
 - Sottoscrizione dei contratti individuali di lavoro.

Art. 6 – Avviso della selezione comparativa

1. L'avviso di selezione, da approvarsi con determinazione del responsabile competente, dovrà contenere tutte le informazioni utili allo svolgimento delle operazioni di selezione, nonché fornire ai candidati la piena conoscenza della procedura. In particolare dovrà includere i seguenti contenuti minimi:
 - a) il numero dei posti da ricoprire, l'area di inquadramento, il profilo professionale per i quali viene effettuata la selezione;
 - b) i requisiti richiesti per l'ammissione dei candidati alla procedura selettiva;
 - c) il termine e le modalità di presentazione della domanda di ammissione;
 - d) indicazione delle modalità di comunicazione dell'avvenuta ammissione o esclusione ai candidati;
 - e) indicazione delle modalità per l'eventuale regolarizzazione di vizi sanabili;
 - f) l'indicazione di tutti i titoli/documenti da presentare per la valutazione finale;
2. L'avviso di selezione deve essere pubblicato in "Amministrazione Trasparente" nella sottosezione "Bandi di concorso" da un minimo di 10 giorni ad un massimo di 30 giorni.

Art. 7 – Commissione esaminatrice della selezione comparativa

1. L'ammissibilità delle candidature e la valutazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente formulazione della graduatoria di merito è effettuata da una Commissione monocratica, composta dal segretario comunale.
2. la Commissione si può avvalere nello svolgimento del proprio operato di un segretario nominato tra i dipendenti dell'ente.

Art. 8 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

1. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, sommando i punteggi riportati nella valutazione.
2. A parità di punteggio complessivo precede, secondo il seguente ordine, il dipendente:
 - che ha maturato maggiore permanenza nella posizione giuridica precedente a quella di nuova acquisizione;

- che ha ottenuto un punteggio più alto nella performance individuale;
- 3. La graduatoria finale di merito è approvata, con determinazione del responsabile competente, entro 30 giorni dall'acquisizione di tutta la documentazione da parte della Commissione esaminatrice.
- 4. Le graduatorie hanno valore solo per la procedura di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcun di ulteriore scorrimento.
- 5. I vincitori della procedura valutativa stipuleranno con il comune di Solarolo Rainerio un nuovo contratto individuale di lavoro, previo accertamento del possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.

Art. 9 - Trattamento giuridico-economico

1. In caso di progressione tra le aree, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25, comma 2 del CCNL 16/11/2022 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruito.
2. In caso di progressione tra le aree, il dipendente conserva inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.
3. In caso di progressione tra le aree, al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al già menzionato trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di "assegno ad personam", a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

Art. 10 - Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore ad avvenuta esecutività della deliberazione che lo approva.
2. La disciplina relativa alle procedure di progressione tra le aree cd. "transitorie" sarà in vigore fino al 31/12/2026.