

REGOLAMENTO

PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI AI SENSI DELL'ART. 13, DEL CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 16/11/2022.

Articolo 1 –Oggetto e Ambito di applicazione

1. Il presente regolamento adottato in conformità a quanto disposto dall'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo del D.Lgs 165/2001 e dall'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 2019 – 2021 Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, al fine di valorizzare l'esperienza e la professionalità maturate ed effettivamente dalle amministrazioni, disciplina i criteri ed il procedimento delle procedure valutative finalizzate alle progressioni tra le aree del sistema di classificazione di cui al CCNL Enti Locali del 16/11/2022, c.d. "progressioni verticali straordinarie", attivabili dal 1° aprile 2023 al 31 dicembre 2025.
2. E' facoltà dell'Amministrazione prevedere l'attivazione delle procedure valutative finalizzate alle progressioni verticali straordinarie, in applicazione dell'art. 52, comma 1 – bis del D.Lgs. 165/2001 penultimo periodo e dell'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022.
3. La progressione verticale straordinaria consiste in un percorso di sviluppo professionale, che prevede il passaggio da un'area a quella immediatamente superiore, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, in favore di una maggiore esperienza maturata dal dipendente nell'area di appartenenza.
4. Le progressioni verticali di cui al presente regolamento devono essere previste nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O). Fatta salva una eventuale specifica o modifica legislativa, successiva all'approvazione del presente regolamento, il P.I.A.O dovrà indicare, per ciascuna annualità considerata, il numero di posti destinato alle procedure delle progressioni verticali straordinarie.
5. Le procedure per le progressioni verticali, di cui al presente regolamento, sono riservate al personale assunto alle dipendenze della Provincia di Livorno a tempo indeterminato.

Articolo 2 – Requisiti di partecipazione alle procedure valutative finalizzate alle progressioni verticali straordinarie (art. 13 CCNL 2019 – 2021 Comparto Funzioni Locali)

1. Entro il 31 dicembre 2025 possono aver luogo attraverso procedure valutative le progressioni verticali straordinarie tra Aree, salvo deroghe previsti dai nuovi CCNL. Sono esclusi i dipendenti in periodo di prova o che abbiano chiesto la conservazione del posto di lavoro ai sensi art. 25, comma 10 del CCNL 2019 – 2021.
Sono ammessi i dipendenti assenti dal servizio a vario titolo nei periodi di presentazione delle istanze di partecipazione o che nel medesimo periodo si trovino in posizione di comando/distacco, aspettativa e congedo, in possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere dipendenti dell'Ente a tempo indeterminato appartenenti all'area professionale (ex categoria) immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione, in possesso dei requisiti previsti dalla tabella seguente - Tabella di corrispondenza C) al CCNL 16/11/2022 - sia alla data di avvio che di conclusione della procedura.

PROGRESSIONE TRA AREE	REQUISITI
Da Area degli Operatori esperti (ex cat. B-B3) all'Area degli Istruttori (ex cat.C)	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 <i>oppure</i> 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 (ex cat C) all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat D)	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 <i>oppure</i> b) Diploma di scuola secondaria di secondo grado (quadriennale e/o quinquennale) e almeno 10 anni di esperienza maturata nella area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione

- b) avere una valutazione positiva di 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 dal servizio;
- c) non avere procedimenti disciplinari in corso e nei due anni lavorativi anteriori al termine di scadenza per la presentazione della domanda, superiori alla multa.

2. In caso di conseguimento della posizione giuridica superiore, il dipendente cessa il comando/distacco.
3. Esperienza maturata anche in altre P.A. e anche a tempo determinato.

Articolo 3 –Elementi di valutazione

Il punteggio massimo a disposizione è pari a 100 punti distribuiti come di seguito:

- a)**titolo di studio del profilo (max 20 punti)** I candidati in possesso di titolo di studio assorbenti quelli utili ai fini della selezione saranno ammessi alla procedura selettiva; in tal caso il titolo di studio posseduto costituirà titolo di studio ritenuto ulteriore e quindi valutabile come sotto;

- b) **l'esperienza (max 20 punti)** maturata nell'Area di provenienza ritenuta pertinente rispetto al posto da coprire, anche a tempo determinato. Verranno considerati, a titolo di esperienza maturata, i periodi prestati dal candidato:
- ✓ con contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato o determinato, sia presso la Provincia di Livorno che presso altri Enti destinatari del CCNL Comparto Funzioni Locali, nell'Area/Categoria di inquadramento richiesti ai fini della selezione;
 - ✓ con contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato o determinato, sia presso la Provincia di Livorno che presso altri Enti destinatari del CCNL Comparto Funzioni Locali, con attribuzioni del medesimo profilo e Area/Categoria di inquadramento richiesti ai fini della selezione;
 - ✓ i periodi di lavoro prestati con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale daranno diritto ad un numero di giorni lavorati, utili ai fini del calcolo dell'esperienza maturata complessiva, pari a quelli resi con rapporto di lavoro a tempo pieno. I periodi di lavoro prestati con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale e misto daranno diritto ad un numero di giorni lavorati, utili ai fini del calcolo dell'esperienza maturata complessiva, proporzionato alle giornate di lavoro prestate in costanza di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto;
- c) **le competenze professionali e formative (max 60 punti)** acquisite, ulteriori o superiori, attinenti al profilo oggetto di selezione, posseduti dal dipendente rispetto a quelli richiesti come requisito per la partecipazione;

PROGRESSIONI DALL'AREA INFERIORE ALL'AREA SUPERIORE

a) **titolo di studio del profilo: punteggio (max 20 punti)**

Titolo di studio del profilo	punteggio
A) Assolvimento della scuola dell'obbligo	Punti 1
B) Diploma di scuola secondaria di II grado	Punti 5 <i>(il punteggio assorbe quello spettante per il titolo di cui al punto A)</i>
C) Diploma Laurea triennale (DL)	Punti 6 <i>(il punteggio assorbe quello spettante per il titolo di cui al punto A B)</i>
D) Laurea Specialistica (LS), Laurea magistrale (LM) a ciclo unico o del vecchio ordinamento	Punti 10 <i>(il punteggio assorbe quello spettante per il titolo di cui al punto A B C)</i>
E) Master I livello	Punti 0,5 <i>(per ciascun titolo) fino ad un max di 2</i>
F) Master II livello	Punti 1 <i>(per ciascun titolo) fino ad un max di 4</i>

G) Dottorato di ricerca (DR)	Punti 1,5 (per ciascun titolo) fino ad un max di 3
H) Diploma specializzazione	Punti 1 (per ciascun titolo) fino ad un max di 1

ESPERIENZA MATURATA

b) esperienza maturata: punteggio massimo 20 punti

La valutazione dell'esperienza sarà effettuata tenendo conto di tutta l'anzianità di servizio maturata nell'area contrattuale di provenienza, anche presso altre P.A. e società in house, sia a tempo determinato che indeterminato, attribuendo **2 punti** per ogni anno di servizio (fino alla data di scadenza del termine di presentazione delle domande), con l'attribuzione di **2 punti** per ogni anno di servizio fino ad un massimo di 20 punti, non considerando le frazioni di anno inferiori a sei mesi e considerando come un anno pieno le frazioni uguali o superiori sei mesi.

COMPETENZE PROFESSIONALI E FORMATIVE

c) Punteggio massimo 60 punti

Competenze acquisite nei contesti lavorativi ed **attività formative certificate:**

Certificazioni/Abilitazione professionale conseguite mediante superamento di esame di Stato	Max Punti 5
Titolo di studio non attinente il profilo	Max Punti 5
CEFR INGLESE pari o superiore al livello C	Max Punti 5
FORMAZIONE in qualità di docente	Max Punti 5

Sarà valutata **la performance** conseguita dal candidato nel corso delle ultime tre valutazioni in ordine cronologico ripartita come segue:

- media delle valutazioni nel triennio precedente, da 95/100 a 100/100 **punti 10**
- media delle valutazioni nel triennio precedente, da 91/100 a 94/100 **punti 8**
- media delle valutazioni nel triennio precedente, da 81/100 a 90/100 **punti 5**

Colloquio teso a valutare le competenze professionali (conoscenze, capacità tecniche, capacità relazionali e comportamentali) definite per gli ambiti inerenti il profilo professionale interessato dalla selezione anche con riferimento all'aspetto motivazionale **Max Punti 50**.

Articolo 4 – Fasi della procedura valutativa finalizzata alla progressione verticale straordinaria

1. Le progressioni verticali straordinarie di cui al presente regolamento avvengono tramite procedura selettiva avente natura valutativa articolata nelle seguenti fasi:
 - a) approvazione e pubblicazione dell'avviso di selezione;
 - b) procedimento di ammissione o esclusione dei candidati;
 - c) nomina della Commissione Esaminatrice;
 - d) attribuzione dei punteggi per ciascuno dei criteri valutativi contrattualmente previsti e svolgimento di un colloquio di valutazione;

- e) approvazione della graduatoria di merito;
- f) assunzione in servizio nell'area superiore.

Articolo 5 – Approvazione e pubblicazione dell'avviso di selezione per le progressioni verticali straordinarie

1. L'avviso dovrà contenere tutte le informazioni utili allo svolgimento delle operazioni di selezione, nonché fornire ai candidati la piena conoscenza della procedura, in particolare dovrà indicare:
 - a) l'Area ed il profilo professionale nonché il trattamento economico annuo lordo dei posti per i quali viene effettuata la selezione, nonché una sintetica descrizione delle principali funzioni connesse alla posizione di lavoro da ricoprire;
 - b) i requisiti generali e specifici richiesti per l'ammissione dei candidati alla procedura e le modalità di dichiarazione degli stessi;
 - c) l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs n. 196/2003 e s.m.i.;
 - d) il termine e le modalità di presentazione della domanda di ammissione;
 - e) l'indicazione di tutti i titoli/documenti da presentare per la valutazione finale, con le modalità di produzione degli stessi, nonché il punteggio massimo agli stessi attribuibile, singolarmente e per categorie di titoli;
 - f) l'indicazione dei criteri che danno luogo a precedenza, a parità di punteggio;
 - g) la data in cui si svolgerà il colloquio;
 - h) ogni altro elemento considerato utile in relazione alla specificità del posto da ricoprire.
2. L'Avviso di selezione, contenente tutti gli elementi e i termini entro i quali dovrà essere presentata la domanda di partecipazione, sarà pubblicato in forma integrale sull'Albo Pretorio online della provincia di Livorno e sul sito internet istituzionale, nell'apposita sezione, per la durata di almeno dieci giorni.
3. I termini per la presentazione delle domande decorrono dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio online di cui al comma precedente. Qualora il termine scada in giorno festivo o non lavorativo per l'Ente, esso s'intende prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
4. Il Responsabile del Servizio Risorse Umane può riservarsi, per motivate esigenze di modificare o di prorogare i termini ovvero ancora di revocare l'avviso di selezione.
5. L'eventuale atto di riapertura dei termini viene adottato dopo la scadenza dell'Avviso originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande e dovrà essere motivato.
6. Il provvedimento di riapertura dei termini sarà pubblicato con le stesse modalità dell'Avviso precedente; restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.

Articolo 6 – Ammissione o esclusione dei candidati

1. La verifica circa il possesso dei requisiti e l'osservanza delle condizioni prescritte dalla legge, dal Regolamento e dall'Avviso, da parte dei candidati che hanno presentato domanda, avviene a cura dell'Ufficio Personale, mediante esame delle istanze pervenute e della relativa documentazione.

2. Completata l'istruttoria, sono predisposti dalla Responsabile del Servizio Risorse Umane, elenchi dei candidati da ammettere e da escludere dalla selezione, pubblicati nella sezione di competenza.
3. L'esclusione dal concorso deve essere motivata e comunicata ai candidati non ammessi. Tali comunicazioni potranno avvenire anche mediante pubblicazione sul sito istituzionale

Articolo 7 – Commissione esaminatrice

1. La Commissione esaminatrice è nominata con Determinazione dalla Responsabile del Servizio Risorse Umane.
2. La commissione è nominata dal Dirigente responsabile delle procedure selettive o suo delegato e composta da:
 - b) in caso di reclutamento di personale inquadrato nell'Area Funzionari:
 - dal Dirigente del Settore di destinazione in qualità di Presidente;
 - da num. 2 esperti scelti tra E.Q./A.P anche di nomina esterna all'amministrazione, su indicazione del Presidente della commissione;
 - c) in caso di reclutamento di personale inquadrato nell'Area Istruttori:
 - da un Dirigente o Responsabile del Servizio di destinazione delegato in qualità di Presidente;
 - da num. 2 esperti scelti inquadrati almeno nell'area dei Funzionari.
3. Le funzioni di segretario verbalizzante sono svolte da un dipendente del Servizio Risorse Umane o, eventualmente, anche da uno dei tre componenti.
4. La Commissione dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati, verifica l'esistenza di eventuali cause di incompatibilità e/o conflitto di interessi; i componenti della commissione sono tenuti a presentare una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ove si attestino di non trovarsi nelle condizioni sopra indicate.
5. La Commissione esaminatrice, per ogni seduta tenuta, redige apposito verbale debitamente datato, sottoscritto dal Presidente, dai componenti e dal segretario.
6. Al termine dei lavori, la Commissione esaminatrice trasmette alla Responsabile del Servizio Risorse Umane tutta la documentazione inerente le attività svolte ai fini della procedura di Selezione.
7. La conoscenza personale, dovuta a rapporti di lavoro nell'ambito dell'Ente, non costituisce impedimento.

Articolo 8 – Formazione della graduatoria della selezione comparativa

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato.
2. Sono dichiarati vincitori della progressione di carriera i candidati meglio classificati in graduatoria nei limiti dei posti messi a selezione, con un punteggio minimo di 50/100. A parità di punteggio precede secondo il seguente ordine, il dipendente che:

- a) ha maturato maggior permanenza nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione;
 - b) ha la minore età anagrafica.
- 3. Le graduatorie di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione, senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento.
- 4. I dipendenti vincitori della selezione dovranno sottoscrivere un nuovo contratto individuale di lavoro a tempo pieno, con inquadramento nella categoria immediatamente superiore (posizione economica iniziale) previo accertamento dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione. I vincitori sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dall'art. 25, comma 2 del CCNL del comparto Funzioni locali vigente.
- 5. Ai vincitori si applicano le norme del CCNL con riferimento a ferie, periodo di prova, retribuzione individuale di anzianità, trattamento economico e ogni altro istituto relativo alla progressioni tra Aree.

Articolo 9 – Revoca della selezione

- 1. L'Amministrazione può revocare la selezione con provvedimento motivato del Dirigente responsabile delle procedure selettive o suo delegato.
- 2. Dell'avvenuta revoca è data comunicazione ai candidati.

Articolo 10 – Disposizioni di rinvio

- 1. Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento, si rinvia alle disposizioni di legge ed alle disposizioni del CCNL in vigore alla data di pubblicazione dell'Avviso delle progressioni verticali.

Articolo 11 – Entrata in vigore

- 1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di pubblicazione.
- 2. La disciplina relativa alle procedure di progressione tra le aree cd. "transitorie" sarà in vigore fino al 31/12/2025 salvo proroghe previste dai nuovi CCNL.