



Città di Bondeno

COMUNE DI BONDENO

Provincia di Ferrara

Regolamento

per la disciplina delle progressioni verticali ai sensi dell'art. 13, del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022.

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.132 del 04/09/2023

Allegato A)



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 1° aprile 2023 al 31 dicembre 2025;
2. 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;
3. Le procedure per le progressioni verticali, di cui al presente regolamento, sono riservate al personale assunto alle dipendenze del Comune di Bondeno a tempo indeterminato.

ARTICOLO 2 – PROGRAMMAZIONE DELLE PROGRESSIONI VERTICALI STRAORDINARIE

1. 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;
2. La previsione di attivare le procedure delle progressioni verticali straordinarie, di cui al presente regolamento, deve essere contenuta negli atti di programmazione dei fabbisogni di personale: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, ad oggi confluito nel Piao;
3. Fatta salva una eventuale specifica o modifica legislativa, resa nota successivamente l'approvazione del presente regolamento, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale dovrà necessariamente indicare, per ciascuna annualità considerata, il numero di posti destinato alle procedure delle progressioni verticali straordinarie che comunque non dovrà essere superiore al 50% dei posti complessivi da ricoprirsì, nella stessa annualità, mediante accesso dall'esterno nella medesima area di inquadramento per la quale si intende attivare la progressione verticale straordinaria, a prescindere dal fatto che i suddetti posti siano a tempo pieno o a tempo parziale. Per accesso dall'esterno si intende qualsiasi forma di assunzione che non preveda l'inserimento nell'Ente di chi è già dipendente pubblico in qualsiasi altra amministrazione; pertanto non è accesso dall'esterno la mobilità sia volontaria che obbligatoria.



4. La progressione verticale straordinaria, essendo procedura di reclutamento del personale, necessita, all'atto dell'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro, che sia verificato da parte dell'Ente il rispetto dei vincoli normativi, per tempo vigenti, la cui violazione è sanzionata con il divieto di assumere.
5. Le progressioni verticali straordinarie sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL 16/11/2022. Nel caso in cui l'Amministrazione decida di stanziare dette risorse aggiuntive l'intero ammontare sarà destinato alle progressioni verticali straordinarie di cui al presente regolamento. Resta la facoltà per l'Amministrazione di stanziare, in coerenza con i propri fabbisogni, anche le ordinarie risorse assunzionali qualora ne sussistano le condizioni.
6. Nel caso di utilizzo delle risorse di cui all'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022), il consumo del budget per le procedure di progressione verticale straordinaria è pari a quello definito dall'Orientamento Applicativo CFL207 dell'Aran, condiviso con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello stato. Nel caso di utilizzo delle capacità assunzionali, di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, al consumo del budget definito dall'Orientamento Applicativo CFL207 sopra indicato dovranno essere altresì essere conteggiati i relativi oneri riflessi a carico dell'Ente.

ARTICOLO 3 – REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE PROCEDURE VALUTATIVE FINALIZZATE ALLE PROGRESSIONI VERTICALI STRAORDINARIE

1. Ai fini dell'ammissione alle procedure di progressioni verticali straordinarie, di cui al presente regolamento, i dipendenti devono essere in possesso dei requisiti di seguito indicati, da esplicitarsi negli avvisi di selezione:
 - a) essere assunti alle dipendenze del Comune di Bondeno a **tempo indeterminato**. Il requisito dovrà essere posseduto dal candidato non solo entro il termine di scadenza della presentazione della domanda di partecipazione, stabilita nell'avviso, ma anche al momento della proposta del contratto individuale di lavoro, conseguente all'eventuale esito positivo della selezione. Sono ammessi i dipendenti assenti dal servizio a vario titolo nel periodo di presentazione delle istanze di partecipazione, o che nel medesimo periodo si trovino in posizione di comando/distacco, aspettativa o congedo. Sono esclusi dalle progressioni verticali straordinarie i soggetti assunti con qualsiasi altra tipologia di rapporto di lavoro a titolo precario o occasionale o con qualsiasi altra modalità;



- b) essere inquadrati nell'area **immediatamente inferiore** a quella cui appartiene il posto da ricoprirsi mediante l'attivazione della procedura di progressione verticale straordinaria;
- c) essere in possesso degli ulteriori requisiti specifici, distinti per aree di inquadramento, contenuti nella Tabella C del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 che si riporta:

Tabella C
Tabella di corrispondenza

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;
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.

2. In relazione alla specificità del contenuto in termini di mansioni da compiere e relative competenze tecnico-professionali necessarie, l'avviso di selezione per la procedura di progressione verticale straordinaria può esplicitare:
- la richiesta del possesso di un determinato titolo di studio;
 - la richiesta che l'esperienza, utile ai fini dell'ammissione, sia stata maturata dal candidato nell'ambito di uno specifico profilo professionale o servizio dell'Ente, in quanto ritenuto pertinente rispetto al posto da coprire.
3. 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 ai sensi del successivo articolo 7.
4. Per i titoli di studio conseguiti presso uno Stato dell'Unione Europea la validità è subordinata al possesso, entro il termine ultimo stabilito per l'assunzione in servizio, dell'apposito



provvedimento di riconoscimento dell'equiparazione ai titoli italiani da parte delle autorità competenti, ai sensi dell'art. 38, comma 3, del D.lgs. 165/2001.

5. Ai fini dell'accesso alla procedura di progressione straordinaria, di cui al presente regolamento, verranno considerati, a titolo di esperienza maturata, i periodi di attività lavorativa prestati dal candidato:
 - con contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato, sia presso il Comune di Bondeno 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 determinato (no interinale), sia presso il Comune di Bondeno 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.
6. 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;
7. I requisiti utili per l'ammissione alle procedure di progressione verticale straordinarie descritti al comma 1 del presente articolo, ad eccezione del requisito di cui alla lett. a) devono essere posseduti entro il termine di presentazione della domanda di partecipazione alla selezione indicata nei rispettivi avvisi di selezione.

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) fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi per ciascuno dei criteri valutativi contrattualmente previsti, compreso l'eventuale svolgimento di un colloquio di valutazione;
 - d) nomina della Commissione Esaminatrice;
 - e) formazione e approvazione della graduatoria di merito;
 - f) assunzione in servizio;



-
2. Sulle controversie inerenti le procedure di progressione verticale straordinarie la giurisdizione spetta al giudice amministrativo, dato che trattasi di reclutamento e non di gestione di un rapporto di lavoro.

ARTICOLO 5 – APPROVAZIONE E PUBBLICAZIONE DELL’AVVISO DI SELEZIONE PER LE PROGRESSIONI VERTICALI STRAORDINARIE

1. Le procedure valutative finalizzate alle progressioni verticali straordinarie attivate presso il Comune di Bondeno si caratterizzano dai seguenti principi: pubblicità, imparzialità, economicità, celerità, oggettività, trasparenza, pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.
2. Gli avvisi di selezione, predisposti ed approvati dal Dirigente con delega al Personale, sentito il Responsabile del Settore interessato all’assunzione, sono:
 - approvati con determinazione del Dirigente con delega al Personale;
 - pubblicati per la durata di almeno **quindici (15) giorni** consecutivi all’Albo Pretorio dell’Ente e sul sito internet del Comune di Bondeno;
 - resi noti a tutti i dipendenti nonché trasmessi alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL per tempo vigente e alla RSU;
 - depositati in copia presso l’ufficio personale del Comune di Bondeno a disposizione di qualsiasi dipendente la richieda;
3. La pubblicazione dell’avviso di selezione all’Albo Pretorio dell’Ente e l’atto di adesione all’avviso stesso da parte del candidato attraverso la sua domanda di partecipazione assolvono al dovere di comunicazione di avvio del procedimento, ai sensi dell’art. 7 della L. n. 241/1990.
4. Gli avvisi conterranno tutte le informazioni utili allo svolgimento delle operazioni di selezione e forniranno ai candidati la piena conoscenza della procedura.
5. In particolare gli avvisi devono indicare:
 - l’area, la famiglia professionale, il profilo professionale e il trattamento economico annuo lordo dei posti per i quali viene effettuata la selezione;
 - l’indicazione che, qualora il posto oggetto di progressione economica verticale straordinaria sia a tempo pieno, possono partecipare anche i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale e che in caso di assunzione in servizio il rapporto di lavoro che si instaurerà con l’Ente sarà a tempo pieno;
 - una sintetica descrizione delle principali funzioni connesse alla posizione di lavoro da ricoprire;
 - i requisiti richiesti per l’ammissione dei candidati alla procedura selettiva;
 - il richiamo alle pari opportunità tra uomini e donne, ai sensi del D.Lgs. 198/2006;



- l' informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del GDPR n. 679/2016;
 - il richiamo al diritto di accesso agli atti della selezione: L. n. 241/1990 e regolamento comunale in materia;
 - ogni altro richiamo normativo e regolamentare ritenuto utile;
 - il termine e le modalità di presentazione della domanda di ammissione;
 - la nomina dell'eventuale Commissione Esaminatrice;
 - il responsabile del procedimento;
 - l'indicazione dei criteri, titoli e/o documenti utili per la valutazione ed il punteggio massimo attribuibile agli stessi;
 - il punteggio massimo attribuibile al colloquio di valutazione, da svolgersi in caso di parità di punteggio complessivamente raggiunto da più candidati negli altri criteri oggetto di valutazione, che potrà svolgersi in presenza o attraverso videoconferenza;
 - l'indicazione dei criteri che danno luogo a precedenza in caso di parità di punteggio anche successivamente allo svolgimento del colloquio di valutazione;
 - la modalità di formazione della graduatoria di merito;
 - i tempi e modi di assunzione in servizio;
 - i termini e modi di resa delle comunicazioni ai candidati relative alla procedura;
 - il modulo di presentazione della domanda di partecipazione alla selezione;
 - ogni altro elemento considerato utile in relazione alla specificità del posto da ricoprire;
6. L'eventuale atto di modifica dell'avviso e/o di riapertura dei termini, adeguatamente motivato, viene adottato dopo la scadenza dell'avviso originario. Il provvedimento di modifica dell'avviso e/o di riapertura dei termini va pubblicato con le stesse modalità dell'avviso precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza con possibilità di integrazione dei documenti.
7. E' facoltà dell'Amministrazione revocare in qualunque momento l'avviso per la procedura di progressione verticale straordinaria qualora l'interesse pubblico lo richieda. In ogni caso la revoca deve essere deliberata dalla Giunta Comunale, costituendo una modifica del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale a cui farà seguito l'adozione di apposita Determinazione di presa d'atto della revoca disposta dalla Giunta Comunale, da parte del Dirigente con delega al Personale.
8. Dell'avvenuta revoca dell'avviso per la procedura di progressione verticale straordinaria dovrà essere data informazione alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL per tempo vigente, alla RSU ed agli spiranti candidati.



ARTICOLO 6 – PROCEDIMENTO DI AMMISSIONE O ESCLUSIONE DEI CANDIDATI

1. Il Dirigente con delega al Personale del Comune di Bondeno, decorso il termine di presentazione delle domande di partecipazione, mediante esame istruttorio delle domande di partecipazione regolarmente presentate entro i termini fissati dall'avviso di selezione, effettuerà la verifica del possesso dei requisiti e dell'osservanza delle condizioni prescritte dalla legge, dal presente regolamento e dall'avviso da parte dei candidati.
2. Completata l'istruttoria di cui sopra il Dirigente con delega al Personale comunicherà:
 - l'esclusione dalla selezione ai candidati non ammessi indicandone i motivi;
 - l'ammissione con riserva dei candidati indicandone i motivi e gli eventuali termini di presentazione della documentazione ritenuta necessaria ai fini della regolarizzazione della posizione.
3. I candidati che non riceveranno alcuna comunicazione dal Dirigente con delega al Personale si considerano automaticamente ammessi alla procedura di selezione.

ARTICOLO 7 – PROCEDURA VALUTATIVA PER LA PROGRESSIONE VERTICALE STRAORDINARIA

1. Attraverso la procedura valutativa, di seguito descritta si valuterà per ciascun candidato partecipante:
 - a) **l'esperienza maturata nell'area/categoria di provenienza**, anche a tempo determinato ulteriore rispetto al periodo minimo richiesto per l'accesso come indicato nella Tabella C – Tabella di corrispondenza del CCNL 2019 – 2021, nell'avviso di selezione (*rif. CCNL 2019 – 2021; art. 13, comma 7, lett. a*) e come di seguito meglio definita;
 - b) i **titoli di studio** posseduti (*rif. CCNL 2019 – 2021; art. 13, comma 7 lett. b*) ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, come indicati nella Tabella C – Tabella di corrispondenza del CCNL 2019 – 2021 e nell'avviso di selezione;
 - c) le **competenze professionali** quali: competenze acquisite a seguito di incarichi rivestiti presso il Comune di Bondeno e competenze acquisite nei contesti lavorativi (*rif. CCNL 2019 – 2021; art. 13, comma 7, lett. c*);
2. La procedura valutativa di cui al presente articolo verrà effettuata dal Dirigente con delega al Personale ad eccezione dello svolgimento del possibile colloquio di valutazione, di seguito descritto, per il quale, in caso di svolgimento, sarà nominata apposita Commissione Esaminatrice, ai sensi dell'articolo 8 del presente regolamento;
3. Il punteggio massimo complessivo dato dalla somma dei criteri di cui ai punti a), b) e c) del comma 1 è pari a: **100 punti** come di seguito declinati:



- a) **ESPERIENZA MATURATA:** il punteggio massimo riservato alla valutazione dell'esperienza maturata nell'area/categoria di provenienza – punto a) del comma 1, in relazione alla progressione tra aree da compiere è il seguente:

PROGRESSIONE TRA AREE	PUNTEGGIO RISERVATO ALL'ESPERIENZA MATURATA NELL'AREA/CATEGORIA DI PROVENIENZA
Da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	Fino a 40 punti pari al 40% del totale del punteggio massimo complessivo
Da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	Fino a 40 punti pari al 40% del totale del punteggio massimo complessivo
Da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Fino a 40 punti pari al 40% totale del punteggio massimo complessivo

e come di seguito declinato:

PROGRESSIONE TRA AREE	PUNTEGGIO RISERVATO AI PERIODI DI ESPERIENZA MATURATI NELL'AREA/CATEGORIA DI PROVENIENZA
Da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	L'esperienza maturata oltre il periodo minimo richiesto ai fini dell'accesso all'Area superiore: pari ad anni 5 sarà valutata come segue: da 1 a 6 anni: punti 10 ; da 7 a 12 anni: punti 20 ; da 13 a 18 anni: punti 30 ; da 19 anni in poi: punti 40 ;
Da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	L'esperienza maturata oltre il periodo minimo richiesto ai fini dell'accesso all'Area superiore pari: a) ad anni 5 se dipendente in possesso di diploma di scuola secondaria di secondo grado; b) ad anni 8 se dipendente che ha assolto all'obbligo scolastico sarà valutata come segue: da 1 a 6 anni: punti 10 ; da 7 a 12 anni: punti 20 ; da 13 a 18 anni: punti 30 ; da 19 anni in poi: punti 40 ;
Da Area degli Istruttori	L'esperienza maturata oltre il periodo minimo richiesto



all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	ai fini dell'accesso all'Area superiore pari: a) ad anni 5 se dipendente in possesso di laurea (triennale o magistrale) b) ad anni 10 se dipendente in possesso di diploma di scuola secondaria di secondo grado da 1 a 6 anni: punti 10 ; da 7 a 12 anni: punti 20 ; da 13 a 18 anni: punti 30 ; da 19 anni in poi: punti 40 ;
---	---

In relazione alla specificità del contenuto in termini di mansioni da compiere e relative competenze tecnico-professionali necessarie, l'avviso di selezione per la procedura di progressione verticale straordinaria può esplicitare la richiesta che l'esperienza, utile ai fini della valutazione sopra riportata, sia stata maturata dal candidato nell'ambito di uno specifico profilo professionale o servizio dell'Ente, in quanto ritenuto pertinente rispetto al posto da coprire.

Per anno di esperienza maturata valutabile si intende un periodo di attività lavorativa corrispondente a 12 mesi completi.

Verranno valutati ai fini dell'esperienza maturata i periodi di attività lavorativa prestati:

- con contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato esclusivamente presso il Comune di Bondeno, nell'area/categoria di inquadramento richiesti ai fini della selezione;
- con contratto individuale di lavoro a tempo determinato (no interinale) dal candidato esclusivamente presso il Comune di Bondeno con attribuzioni del medesimo profilo e area/categoria di inquadramento richiesti ai fini della selezione;

entro la data di scadenza fissata per la presentazione delle domande di partecipazione nell'Avviso di selezione.

Non saranno valorizzati i periodi di attività lavorativa prestati in occasione di congedo parentale e aspettativa a qualunque titolo richiesta sia retribuita che non retribuita, della durata superiore a 30 giorni continuativi.

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 valutabile 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 valutabile complessiva, proporzionato alle giornate di lavoro prestate in costanza di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto;



- b) **TITOLI DI STUDIO:** il punteggio massimo riservato alla valutazione degli ulteriori titoli di studio rispetto a quello richiesto per l'accesso dall'esterno – punto b) del comma 1, in relazione alla progressione tra aree da compiere è il seguente:

PROGRESSIONE TRA AREE	PUNTEGGIO RISERVATO AL TITOLO DI STUDIO POSSEDUTO ULTERIORE A QUELLO RICHIESTO PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO
Da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	Fino a 20 punti pari al 20% del totale del punteggio massimo complessivo
Da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	Fino a 20 punti pari al 20% del totale del punteggio massimo complessivo
Da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Fino a 20 punti pari al 20% totale del punteggio massimo complessivo

e come di seguito declinato:

➤ **PROGRESSIONE DALL'AREA DEGLI OPERATORI A QUELLA DEGLI OPERATORI ESPERTI:**

- fino a **15 punti** per il voto del diploma (quinquennale) di scuola secondaria di secondo grado, attinente al profilo di destinazione, se specificato nell'avviso, ripartiti come segue:
 - voto diploma da 60 a 69 su 100 (vecchio diploma da 36 a 41 su 60): punti 7;
 - voto diploma da 70 a 79 su 100 (vecchio diploma da 42 a 47 su 60): punti 9;
 - voto diploma da 80 a 89 su 100 (vecchio diploma da 48 a 53 su 60): punti 11;
 - voto diploma da 90 a 99 su 100 (vecchio diploma da 54 a 59 su 60): punti 13;
 - voto diploma pari a 100 su 100 (vecchio diploma 60 su 60): **punti 15**;

in caso di pluralità di diplomi si valuterà quello conseguito dal candidato con maggior punteggio.

- fino a **5 punti**: per il voto di laurea triennale o magistrale se posseduta, attinente al profilo di destinazione, se specificato nell'avviso, ripartiti come segue:
 - voto di laurea da 66/110 a 76/110 o equivalente: punti 1;
 - voto di laurea da 77/110 a 87/110 o equivalente: punti 2;
 - voto di laurea da 88/110 a 98/110 o equivalente: punti 3;
 - voto di laurea da 99/110 a 109/110 o equivalente: punti 4;
 - voto di laurea pari a 110/110 o equivalente: **punti 5**;

in caso di pluralità di lauree si valuterà la laurea conseguita dal candidato con maggior punteggio.



➤ **PROGRESSIONE DALL'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI ALL'AREA DEGLI ISTRUTTORI:**

- fino a **20 punti**: per il voto di laurea triennale o magistrale se posseduta, attinente al profilo di destinazione, se specificato nell'avviso, ripartiti come segue:
 - voto di laurea da 66/110 a 76/110 o equivalente: punti 12;
 - voto di laurea da 77/110 a 87/110 o equivalente: punti 14;
 - voto di laurea da 88/110 a 98/110 o equivalente: punti 16;
 - voto di laurea da 99/110 a 109/110 o equivalente: punti 18;
 - voto di laurea pari a 110/110 o equivalente: **punti 20**;in caso di pluralità di lauree si valuterà la laurea conseguita dal candidato con maggior punteggio.

➤ **PROGRESSIONE DALL'AREA DEGLI ISTRUTTORI ALL'AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE:**

- fino a **20 punti** per il voto di laurea magistrale qualora l'avviso specifichi che ai fini dell'accesso alla selezione sia sufficiente il possesso della laurea triennale e attinente al profilo di destinazione, se specificato nell'avviso, ripartiti come segue:
 - voto di laurea da 66/110 a 76/110 o equivalente: punti 12;
 - voto di laurea da 77/110 a 87/110 o equivalente: punti 14;
 - voto di laurea da 88/110 a 98/110 o equivalente: punti 16;
 - voto di laurea da 99/110 a 109/110 o equivalente: punti 18;
 - voto di laurea pari a 110/110 o equivalente: **punti 20**;in caso di pluralità di lauree si valuterà la laurea magistrale conseguita dal candidato con maggior punteggio.

- c) **COMPETENZE PROFESSIONALI:** il punteggio massimo riservato alla valutazione delle competenze professionali – punto c) del comma 1, in relazione alla progressione tra aree da compiere è il seguente:

PROGRESSIONE TRA AREE	PUNTEGGIO RISERVATO ALLE COMPETENZE PROFESSIONALI
Da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	Fino a 40 punti pari al 40% del totale del punteggio massimo complessivo
Da Area degli Operatori esperti	Fino a 40 punti pari al 40% del totale del punteggio



all'Area degli Istruttori	massimo complessivo
Da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Fino a 40 punti pari al 40% del totale del punteggio massimo complessivo

Rientrano nell'ambito della valutazione delle competenze professionali:

- le competenze acquisite a seguito di incarichi rivestiti presso il Comune di Bondeno;
- le competenze acquisite nei contesti lavorativi;

Indipendentemente dall'Area di inquadramento per la quale la progressione verticale straordinaria sarà attivata la declinazione dei punteggi attribuiti ai criteri rientranti nell'ambito delle competenze professionali sopra indicati saranno i seguenti:

PUNTEGGIO MASSIMO RISERVATO ALLE DIVERSE TILOGIE DI COMPETENZE PROFESSIONALI	ANNOTAZIONI
Competenze acquisite a seguito di incarichi rivestiti presso il Comune di Bondeno: 3 punti per ogni incarico rivestito, fino a un massimo di 15 punti	Saranno valutati gli incarichi di specifica responsabilità o equiparata assegnati della durata di almeno 1 anno continuativo entro i 5 anni precedenti la data di scadenza della presentazione delle domande di partecipazione. In caso di durata dell'incarico di più anni (es.: incarico di durata di 2 anni) il punteggio ottenuto sarà pari a 6 punti: 3 punti per ogni singolo anno di durata dell'incarico.
Competenze acquisite nei contesti lavorativi: 20 punti attribuiti in base alla somma delle ultime tre valutazioni della performance disponibili in ordine cronologico e 5 punti attribuiti mediante colloquio di valutazione da tenersi con la Commissione Esaminatrice solamente in caso di parità di punteggio complessivamente realizzato da più candidati negli ulteriori criteri di valutazione, per un massimo complessivo di 25 punti	Sarà valutata solamente la performance positiva conseguita dal candidato nel corso delle ultime tre valutazioni della performance in ordine cronologico. Per performance positiva si intende il voto di partenza utile, previsto dal SMVP vigente, per concorrere alla liquidazione dei premi correlati alla performance distinto per aree/categorie di inquadramento. La graduazione del punteggio sarà effettuata attraverso la seguente formula: =((∑voti dipendente ultimi 3 anni)*100)/((voto massimo previsto dal SMVP*3)*5) Non si effettuerà alcun arrotondamento all'unità in



	<p>caso di decimali.</p> <p>In caso di svolgimento il colloquio di valutazione avverrà secondo i principi sotto riportati anch'essi valevoli per tutte le progressioni tra le aree. Il voto massimo che la Commissione Esaminatrice potrà attribuire al colloquio di valutazione degli aspiranti candidati è pari a 5 punti.</p>
--	--

Solamente in caso di parità di punteggio tra più candidati, realizzati nell'ambito dei criteri di valutazione riservati alla competenza del Dirigente con delega al Personale, si terrà un colloquio di valutazione che sarà teso anch'esso a valutare le competenze acquisite nei contesti lavorativi.

Il colloquio di valutazione sarà tenuto dalla Commissione Esaminatrice di cui al successivo articolo del presente regolamento.

Il colloquio di valutazione per tutte le progressioni tra aree straordinarie di cui al presente regolamento, in caso di svolgimento, dovrà avere ad oggetto le tematiche attinenti le attività da svolgersi presso il Settore/Servizio di destinazione e sarà teso a verificare le peculiarità professionali dei candidati anche con riferimento all'aspetto motivazionale.

Compete alla Commissione Esaminatrice predeterminare, all'atto dell'insediamento, i criteri di valutazione del colloquio in relazione alla specificità del posto da ricoprire, tenendo conto dei seguenti aspetti:

- esperienza professionale specifica maturata in relazione alle mansioni da ricoprire e agli ambiti delle attività di destinazione;
 - grado di preparazione specifica in relazione alle tematiche della posizione di lavoro;
 - grado di capacità di collaborare con i colleghi; grado di autonomia nell'esercizio del lavoro;
 - capacità di analizzare, affrontare e risolvere situazioni problematiche;
 - motivazione allo svolgimento delle mansioni specifiche del posto da ricoprire;
2. Per le valutazioni della performance dei candidati saranno utilizzate le schede depositate agli atti dell'Ufficio Personale ed elaborate sulla modulistica del sistema di misurazione e valutazione della performance per tempo vigente presso l'Ente.
 3. Saranno valorizzate le valutazioni della performance derivanti da contratti di lavoro a tempo determinato presso il Comune di Bondeno con attribuzioni nel medesimo profilo e area/categoria di inquadramento ai fini della selezione.
 4. Le valutazioni degli incarichi di specifica responsabilità o equiparata si baseranno sugli atti di incarico formalmente attribuiti al dipendente e depositati negli archivi cartacei o digitali dell'Ente.



5. Si provvederà all'espletamento della procedura valutativa anche in presenza di un solo candidato purché in possesso dei requisiti previsti per l'ammissione.
6. In presenza di più candidati che abbiano conseguito il medesimo punteggio complessivo negli ambiti valutativi sopra indicati oltre che nel colloquio di valutazione, ai fini dell'individuazione degli aventi diritto rispetto al numero dei posti messi a disposizione per ciascuna procedura valutativa di progressione verticale straordinaria tra le aree si applicheranno i seguenti criteri di precedenza:
 - **1° criterio di precedenza:** a parità di punti precede il candidato che ha prestato il maggior numero di anni di attività lavorativa presso il Comune di Bondeno a tempo indeterminato nell'area/categoria immediatamente precedente a quella oggetto di selezione;
 - **2° criterio di precedenza:** in caso di ulteriore parità precede il candidato più giovane di età anagrafica.

ARTICOLO 8 – NOMINA DELLA COMMISSIONE ESAMINATRICE

1. La Commissione Esaminatrice è il soggetto che effettuerà, in caso di parità di punteggi dei criteri riservati alla competente valutazione da parte del Dirigente con delega al Personale, il colloquio individuale di valutazione agli aspiranti candidati;
2. La Commissione Esaminatrice è nominata con determina del Dirigente con delega al Personale, successivamente all'istruttoria delle domande ed assegnazione dei punteggi negli ulteriori criteri oggetto di valutazione.
3. La Commissione Esaminatrice sarà nominata secondo i criteri del vigente regolamento sulle modalità concorsuali ed assunzioni presso il Comune di Bondeno.
4. Il Dirigente con delega al Personale deve mettere a disposizione della Commissione tutta la documentazione relativa alla procedura di selezione finalizzata alla progressione verticale straordinaria, comprese le domande di partecipazione dei candidati complete di tutti i documenti allegati.
5. Al termine dei lavori di competenza, la Commissione Esaminatrice deve trasmettere al Dirigente con delega al Personale tutta la documentazione inerente le attività espletate ai fini della procedura valutativa del colloquio di valutazione per le successive attività di competenza.

ARTICOLO 9 – FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA DI MERITO

1. Ad esito della procedura valutativa svolta dal Dirigente con delega al Personale ed eventualmente anche dalla Commissione Esaminatrice verrà stilata, dal Dirigente con delega



- al Personale, apposita graduatoria di merito in relazione al posto da ricoprire mediante la procedura di progressione verticale straordinaria.
2. La graduatoria di merito elencherà i nominativi dei candidati rispetto al punteggio complessivamente raggiunto, tenendo conto degli eventuali criteri di precedenza, in ordine decrescente. Saranno considerati vincitori i candidati collocati a primi posti della graduatoria rispetto al numero dei posti da ricoprire mediante la procedura di progressione verticale straordinaria.
 3. Il Dirigente con delega al Personale, procederà, alla presa d'atto della conclusione della procedura mediante adozione di competente Determinazione che sarà poi pubblicata:
 - all'Albo Pretorio del Comune di Bondeno, dalla cui data di pubblicazione decorreranno i termini per eventuali impugnative;
 - sul sito istituzionale del Comune di Bondeno;
 4. La graduatoria è utilizzabile esclusivamente per la copertura dei posti messi a selezione mediante procedura di progressione verticale straordinaria così come esplicitati nell'ambito del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale o comunque denominato; pertanto non si darà corso, per nessun motivo, a scorrimenti della graduatoria di merito degli idonei.

ARTICOLO 10 – ASSUNZIONE IN SERVIZIO

1. Il Dirigente con delega al Personale procederà, ad esito della pubblicazione della graduatoria di merito, a formulare espressa proposta di assunzione in servizio ai candidati vincitori della selezione rispetto al numero di posti da ricoprire, definendo la decorrenza della data di assunzione, sentito il Responsabile del Settore di destinazione e tenuto conto della programmazione del fabbisogno di personale da cui si è originata la procedura di progressione verticale straordinaria.
2. Si procederà all'assunzione anche in presenza di un solo candidato purché ritenuto idoneo alla copertura del posto.
3. Il vincitore della procedura valutativa finalizzata alla progressione verticale straordinaria ha l'onere di recedere espressamente dal precedente rapporto di lavoro e di stipulare un nuovo contratto individuale di lavoro nella nuova area. Il recesso dal precedente rapporto di lavoro può essere contestuale alla stipulazione del nuovo contratto di lavoro.
4. Fino alla sottoscrizione del nuovo contratto individuale di lavoro non decorre il nuovo trattamento giuridico ed economico spettante al vincitore della selezione.
5. Il contratto individuale di lavoro può anche essere stipulato con un termine iniziale successivo alla data della stipula, in tal caso il nuovo trattamento giuridico ed economico spettante al



- vincitore della selezione decorrerà dalla data di inizio del nuovo rapporto di lavoro e non dalla data di stipula del contratto individuale di lavoro.
6. Per addivenire ad una rapida conclusione delle procedure di progressione verticale e quindi garantire una tempestiva soddisfazione del fabbisogno di personale del Comune, l'Ente nel proprio interesse, rinuncia al preavviso di dimissioni ed alla relativa indennità sostitutiva da parte dei vincitori di progressioni verticali straordinarie.
 7. Il vincitore della procedura selettiva di progressione verticale straordinaria conserva all'atto del passaggio all'area immediatamente superiore i giorni di ferie e di ex festività soppresse maturati nel precedente rapporto di lavoro.
 8. Il personale riclassificato nell' area immediatamente superiore, a seguito delle procedure valutative di cui al presente regolamento, è esonerato dal periodo di prova, previo consenso dell'interessato. Per i casi in cui l'esonero dal periodo di prova non opera il vincitore della progressione verticale straordinaria beneficia della conservazione del posto nell'area di provenienza, per il tempo della prova nella nuova area, previsto dal CCNL 2019 – 2021 all'art. 25 e rientrerà nella categoria precedente nel caso di mancato superamento della prova nella nuova area (per recesso dell'Ente o del dipendente stesso).
 9. Il trattamento economico spettante al vincitore di selezione mediante progressione verticale straordinaria è unicamente quello iniziale previsto per la nuova area dai CCNL per tempo vigenti.
 10. Il vincitore non ha più titolo a percepire emolumenti che si fondino su mansioni e responsabilità riconducibili al profilo precedente.
 11. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al trattamento tabellare iniziale previsto dal CCNL per la nuova area, il dipendente conserva a titolo di assegno personale a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.
 12. Il dipendente conserva inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

ARTICOLO 11 – ULTERIORI DISPOSIZIONI E RINVII

1. Il presente regolamento sostituisce ogni altra regolamentazione in materia precedentemente adottata presso il Comune di Bondeno.
2. Le procedure di progressione verticale straordinarie che saranno attivate presso l'Ente in virtù del presente regolamento non vincolano in alcun modo l'Amministrazione Comunale e non fanno sorgere a favore dei partecipanti alcun diritto incondizionato alla progressione verticale



straordinaria. Il Comune di Bondeno si riserva a suo insindacabile giudizio la facoltà di non dare seguito alla procedura di progressione verticale straordinaria eventualmente avviata anche in relazione a vincoli assuntivi, legislativi, finanziari e di Bilancio. Le assunzioni mediante progressioni verticali straordinarie di cui al presente regolamento restano inoltre subordinate alla normativa vigente al momento dell'assunzione stessa, alle circolari interpretative ed alle disposizioni che dovessero pervenire o essere emanate da parte degli organi competenti in materia, nel caso disponessero l'impossibilità da parte dell'Ente di procedere all'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro.

3. Per quanto non specificamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle disposizioni contenute nelle leggi, nei CCNL vigenti, nel D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., nei regolamenti in vigore presso l'Ente.

ARTICOLO 12 – ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento entra in vigore ad avvenuta esecutività della delibera di Giunta Comunale che ne approva il contenuto.