



**COMUNE DI RIBERA**  
**Libero Consorzio Comunale di Agrigento**

L'attuazione delle progressioni verticali “in deroga” previste dall’art. 13  
del CCNL funzioni locali del 16/11/2022 tra sentenze del Tar e  
chiarimenti Aran. Problemi interpretativi e soluzioni procedurali adottate  
dal Comune di Ribera.

*Dott. Leonardo Misuraca*  
*Segretario Generale*

## **Indice**

<b>Introduzione</b>	<b>...pag.3</b>
<b>Capitolo 1 Progressioni verticali : cenni sull'evoluzione dell'istituto</b>	<b>... pag. 4</b>
<b>Capitolo 2 Le progressioni verticali transitorie "in deroga"</b>	<b>... pag. 6</b>
2.1 Differenze tra le progressioni tra le aree a regime e le progressioni tra le aree transitorie in deroga	
2.2 Il rispetto della regola costituzionale dell'adeguato accesso dall'esterno	
2.3 Utilizzo dello 0,55% del monte salari 2018	
2.4 Il consumo di budget da imputare allo 0,55 % del monte salari 2018	
2.5 I requisiti di partecipazione	
2.6 Gli ambiti di valutazione	
<b>Capitolo 3 Orientamenti giurisprudenziali</b>	<b>...pag.16</b>
3.1 Differenza tra progressioni verticali e concorsi pubblici	
3.2 L'ampia discrezionalità degli Enti nelle progressioni verticali	
3.3 Criteri di preferenza in caso di parità di punteggio	
3.4 Attivazione delle procedure in esercizio provvisorio	
3.5 Efficacia della graduatoria e suo scorrimento	
3.6 Controversie insorte sulle procedure verticali	
<b>Capitolo 4 Procedura e criteri adottati dal Comune di Ribera</b>	<b>...pag.19</b>
4.1 Fase propedeutica	
4.2 Pianificazione delle progressioni verticali	
4.3 Verifica del rispetto dei vincoli e divieti assunzionali previsti dalla normativa vigente	
4.4 Perimetrazione dell'esercizio della potestà regolamentare	
4.5 I criteri di valutazione	
4.5.1 Titolo di studio.	
4.5.2 Esperienza maturata nella categoria/area inferiore	
4.5.3 Competenze professionali	
<b>Conclusioni</b>	<b>...pag.29</b>
<b>Bibliografia</b>	<b>...pag.30</b>
<b>Allegati</b>	<b>...pag.30</b>

## **Introduzione**

L'attenzione sulle progressioni verticali, istituto lasciato in secondo piano dal 2009 a causa delle restrizioni imposte dal D. lgs 150/2009 che consentiva le progressioni verticali solo attraverso concorsi pubblici riservando il 50% dei posti al personale interno, è stata riaccesa dall'art. 3 del D.L. 80/2019 convertito dalla legge 113/2021, che, modificando il comma 1-bis dell'articolo 52 del D.lgs 165/2001, ha riproposto (nuovamente), nella configurazione introdotta dal CCNL 31/3/1999, le progressioni verticali tramite procedure comparative riservate esclusivamente ai dipendenti già in servizio, eliminando l'obbligo di concorsi pubblici con riserva del 50% dei posti.

Con detta disposizione il legislatore ha delegato la contrattazione collettiva a definire, in conformità ai criteri dallo stesso indicati, procedure selettive riservate a regime e procedure transitorie e in deroga, queste ultime da attuarsi in sede di revisione degli ordinamenti professionali per il periodo 2019-2021 sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dalle amministrazioni per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno.

Il CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, in forza dei poteri delegati alla contrattazione collettiva dal novellato comma 1-bis dell'articolo 52 del Dlgs 165/2001, ha introdotto e disciplinato due distinte tipologie di progressioni verticali: quelle ordinarie disciplinate dall'art. 15 e quelle transitorie disciplinate dall'art. 13, commi 6,7 e 8. Per quest'ultime, attivabili solo nel periodo transitorio compreso tra il 1° aprile 2023 e il 31 dicembre 2025, si sono concentrate le analisi degli interpreti che ne hanno evidenziato alcune peculiarità non sempre delineate con chiarezza.

La giurisprudenza amministrativa e l'ARAN hanno fornito numerosi chiarimenti interpretativi in merito alle progressioni verticali transitorie in deroga evidenziando gli aspetti più controversi e fornendo indicazioni operative per la corretta applicazione della normativa.

Nel presente studio, dopo aver esaminato la novella legislativa introdotta dall'art. 3 del D.L. 80/2019 si analizza, in particolare, l'istituto delle progressioni verticali transitorie "in deroga" disciplinato dalle disposizioni contrattuali attuative e le relative problematiche applicative, potenziali fonti di contenzioso giurisdizionale e vengono illustrate le soluzioni adottate dal Comune di Ribera per garantirne la legittima attuazione.

## Capitolo I

### **Progressioni verticali : cenni sull'evoluzione dell'istituto.**

L'istituto delle progressioni verticali ha subito diverse evoluzioni nel tempo all'interno del quadro normativo del pubblico impiego. Inizialmente, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del 31 marzo 1999 prevedeva la possibilità di progressione tra categorie del personale nell'ambito del sistema di classificazione, consentendo la copertura di posizioni vacanti nell'organico interno riservate a dipendenti già in servizio. Tale procedura, regolamentata dall'art. 4 del CCNL del 31 marzo 1994, permetteva al personale interno, anche senza il titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, di concorrere per posizioni di maggiore responsabilità.

L'abuso dell'istituto presso gli enti, trasformato a volte in un sistema di promozioni sul campo poco selettivo che privilegiava in modo determinante l'anzianità di servizio in assenza di ambiti di valutazione predefiniti dal Contratto collettivo, e l'inosservanza spesso del principio dell'adeguato accesso dall'esterno sancito dall'art. 35, comma 1, lett. a), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 nella ragionevole misura del 50%, indusse il legislatore con l'art. 62 del d.lgs. 150/2009 a modificare direttamente l'art. 52 del d.lgs. 165/2001, limitando tale facoltà, presente in tutti i contratti del pubblico impiego, ad una riserva di posti non superiore al 50% di quelli messi a concorso, cui il personale interno poteva accedere se, e solo se, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. La riserva veniva disposta nell'ambito di un concorso pubblico abbandonando, in tal modo, la procedura selettiva interamente riservata distinta dal pubblico concorso.

Il decreto Madia (decreto 75/2017) aprì nuovi spazi alla progressione verticale, attraverso concorsi interamente riservati, come nel vecchio regime normativo.

L'art. 22, comma 15, del decreto 75/2017 aveva previsto per il triennio 2018-2020, che le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, potevano attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

Il numero di posti per tali procedure selettive riservate (fuori concorso) non poteva superare il 20 per cento (con un nuovo tetto del 30%, introdotto dal d.l. 162/2019) di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite e doveva riferirsi al numero di posti previsti per i concorsi di pari categoria.

L'attivazione di dette procedure selettive riservate determinava, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001 (50% dei posti riservati messi a concorso).

Le procedure selettive, introdotte dal decreto Madia, dovevano essere strutturate, per espressa previsione, in modo da verificare la capacità dei candidati di impiegare e applicare conoscenze teoriche nella risoluzione di problemi specifici e situazioni pratiche e dovevano dare rilevanza alla valutazione positiva ottenuta dal dipendente per un periodo di almeno tre anni, all'attività lavorativa svolta e i risultati raggiunti, nonché al superamento di eventuali precedenti procedure selettive.

## Capitolo II

### Le progressioni verticali transitorie “in deroga”

Il Dl 80/2021, convertito in legge 113/2021, ha riaperto l'attenzione sulle progressioni tra le aree modificando il comma 1-bis dell'articolo 52 del Dlgs 165/2001. Con questa modifica, è stata nuovamente concessa agli enti locali la possibilità di realizzare le progressioni verticali attraverso "procedure comparative" riservate esclusivamente al personale interno, abbandonando la precedente modalità che prevedeva un concorso pubblico con una riserva del 50% dei posti".

Il richiamo alla riserva di posti non superiore al 50% previsto dalla norma, finalizzata a salvaguardare il principio di adeguato accesso dall'esterno, non impone più, infatti, all'amministrazione di attuare una procedura concorsuale, ma di attivare, unitamente alle procedure verticali rivolte al personale interno, altrettante procedure assunzionali che garantiscano, per un pari numero di posti, l'accesso a personale esterno (pertanto, non solo concorsi, ma anche scorrimento di graduatorie, mobilità) nell'ambito della programmazione triennale e delle facoltà assunzionali.

Il comma 1-bis dell'art. 52 stabilisce espressamente che, "fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra le aree, e negli enti locali anche tra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata su criteri quali la valutazione positiva del dipendente negli ultimi tre anni, l'assenza di provvedimenti disciplinari, il possesso di titoli o competenze professionali o di studio aggiuntivi rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno, nonché sul numero e la tipologia degli incarichi ricoperti" (comma 4).

Inoltre, il comma 5 del medesimo articolo dispone che, in sede di revisione degli ordinamenti professionali i contratti collettivi nazionali di lavoro per il triennio 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, basate su criteri di esperienza e professionalità maturate e utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche derogando al requisito del titolo di studio richiesto per l'accesso esterno, purché nei limiti delle risorse disponibili per le assunzioni a tempo indeterminato.

Con la novella introdotta dall'art. 3 del D.L. 80/2019 – articolo, tra l'altro, rubricato “Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito” – è stato, quindi, conferito uno specifico mandato alla contrattazione nazionale di disciplinare, in sede di revisione degli ordinamenti professionali, sistemi di valorizzazione del personale in servizio, anche in deroga al titolo di studio richiesto dall'esterno, sulla base di criteri volti alla valorizzazione dell'esperienza e della professionalità maturata ed effettivamente utilizzata dall'amministrazione.

Il CCNL FL del 16 novembre 2022, attua quanto delegato dalle disposizioni contenute nell'art. 52, comma 1-bis, del d. lgs. n. 165/2001, tracciando, in conformità, una distinzione molto netta tra le due diverse tipologie di procedure di progressione verticale configurate dalla norma : le procedure “ordinarie” nella fase di applicazione a regime (disciplinate dall' art. 15) e le procedure transitorie “in deroga” (disciplinate dall'art. 13 commi 6, 7, 8), temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, da attuarsi con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge e con una deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno qualora sussista un'esperienza maturata per un certo numero di anni nell'area di inquadramento corrispondente alla categoria del precedente sistema di classificazione. Le disposizioni contrattuali demandano, poi, agli enti interessati la regolamentazione di maggior dettaglio delle procedure per le progressioni in deroga da adottarsi previo confronto sindacale.

La distinzione tra le procedure “ordinarie” nella fase di applicazione a regime e le procedure transitorie in deroga nella fase di prima applicazione così come previsto nell'art. 52 citato, esclude la possibilità di far coesistere entrambe le procedure che vanno, quindi, poste in essere in sequenza; quelle a regime, di cui all'art. 15 del CCNL c.d. ordinarie decorreranno, pertanto, dal 1° gennaio 2026.

### **Differenze tra le progressioni tra le aree a regime e le progressioni tra le aree transitorie in deroga**

Le progressioni tra le aree a regime, previste dall'art. 15 del CCNL del 16/11/2022 e quelle realizzate tramite la procedura transitoria di cui all'art. 13, comma 6, dello stesso CCNL, presentano alcune differenze.

#### **1. Requisiti di accesso:**

Nella procedura transitoria, applicabile fino al 31 dicembre 2025, i requisiti seguono quanto indicato nella tabella C allegata al CCNL, la quale prevede che il personale possa partecipare anche con un titolo di studio inferiore rispetto a quello richiesto per l'accesso esterno purché compensato da un numero maggiore di anni di esperienza. Per le progressioni a regime, i requisiti sono invece quelli previsti dall'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001 che richiedono il titolo di studio necessario per l'accesso dall'esterno.

#### **2. Criteri selettivi:**

Per quanto riguarda la selezione, nella procedura transitoria i criteri sono stabiliti dall'art. 13, comma 7, del CCNL e comprendono l'esperienza maturata nella categoria o area di inquadramento, il titolo di studio e le competenze professionali, con una ponderazione minima del 20% per ciascun criterio. Invece, nella procedura a regime disciplinata dall'art. 15, i criteri selettivi si conformano a quanto prescritto dall'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001, includendo il titolo di studio per

l'accesso dall'esterno, la valutazione positiva degli ultimi tre anni di servizio, l'assenza di provvedimenti disciplinari, nonché titoli professionali e accademici aggiuntivi e il numero e la tipologia di incarichi ricoperti.

### **3. Coinvolgimento sindacale:**

Nella procedura transitoria, i criteri specifici di valutazione e la loro ponderazione sono definiti dall'amministrazione previo confronto con le organizzazioni sindacali. Al contrario, nelle progressioni a regime non è previsto alcun confronto sindacale in merito ai criteri di selezione, che sono stabiliti direttamente dalla normativa e dai contratti collettivi nazionali.

### **4. Finanziamento:**

Le progressioni realizzate attraverso la procedura transitoria, valide fino al 31 dicembre 2025, sono finanziate con le risorse indicate dall'art. 1, comma 612, della legge 234/2021 (Legge di bilancio 2022), che permettono l'utilizzo fino allo 0,55% del monte salari del 2018, senza l'obbligo di riservare almeno il 50% dei posti all'accesso dall'esterno. Diversamente, nelle progressioni a regime e nelle progressioni transitorie finanziate con risorse aggiuntive rispetto a tale limite dello 0,55%, è obbligatoria la riserva di almeno il 50% dei posti per l'accesso esterno, in ottemperanza ai principi costituzionali relativi all'accesso al pubblico impiego.

### **Disposizioni comuni**

Occorre evidenziare, che vi sono poi disposizioni comuni alle due diverse procedure riguardanti:

1. la necessità che la progressione sia prevista nel piano dei fabbisogni (oggi confluito nel PIAO);
2. nelle progressioni a regime e nelle progressioni transitorie finanziate con risorse aggiuntive rispetto a tale limite dello 0,55% una percentuale almeno pari al 50% del personale deve essere reclutata mediante accesso dall'esterno;
3. il necessario espletamento di una procedura comparativa tra i diversi partecipanti;
4. gli effetti ai fini del rapporto del lavoro e in ordine ad alcuni istituti economici e giuridici (art. 15, commi 2 e 3).

### **Il rispetto della regola costituzionale dell'adeguato accesso dall'esterno**

Il legislatore con l'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001 ha non solo dato mandato alla contrattazione collettiva di disciplinare "speciali e transitorie procedure di valorizzazione del personale", ma ha anche reso possibile lo stanziamento di apposite risorse finanziarie finalizzate a sostenerne l'applicazione.

Si fa riferimento alle risorse di cui all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022).

Il tema che ha dato sin da subito problemi interpretativi è il seguente: la regola costituzionale che impone che almeno il 50% dei posti che si intendono coprire sia riservato all'accesso dall'esterno si applica anche alle progressioni in deroga ?

Su questo quesito si sono registrate diverse prese di posizione:

1. chi ha ritenuto indubbio che la disposizione contrattuale e le risorse a tal fine stanziare non richiedessero la garanzia del 50% dell'accesso dall'esterno;
2. chi ha ritenuto che la regola costituzionale non fosse assolutamente derogabile neanche in tale occasione.

Il dibattito ha portato l'ARAN, prima con il Dipartimento della Funzione pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato (orientamento CFL 208) e poi in modo isolato (orientamento CFL 209) a esprimere un orientamento netto fornendo alle amministrazioni un'interpretazione in base alla quale l'applicazione della disposizione contrattuale e le risorse a tal fine stanziare non richiedono la garanzia del 50% dell'accesso dall'esterno.

In particolare, l'orientamento CFL 209, con l'obiettivo di chiarire il precedente orientamento CFL 208, si conclude in modo chiarissimo, affermando che, in conclusione:

- se gli Enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziare sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13;
- se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)".

Tale orientamento poggia per l'Aran sui seguenti dati normativi.

In primo luogo, sul citato comma 612 della legge di bilancio per il 2022.

La norma prevede, per le amministrazioni statali, uno stanziamento aggiuntivo destinato ai rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021 e, per le altre amministrazioni, la possibilità di stanziare risorse, a carico dei propri bilanci, entro i medesimi limiti finanziari.

Si tratta di risorse destinate ad incrementi retributivi, seppure di una natura particolare, in quanto finalizzate a sostenere la fase di definizione e prima applicazione dei nuovi ordinamenti professionali.

A tal proposito, l'Aran ricorda che tali risorse sono state previste non per tutto il personale pubblico, ma solo per il personale interessato dal processo di revisione degli ordinamenti professionali.

La destinazione integrale a progressioni verticali, effettuate con procedura speciale, in un periodo temporalmente definito, coincidente con la fase di prima applicazione

del nuovo ordinamento professionale, appare dunque coerente con la loro natura (risorse destinate al rinnovo contrattuale) e con la loro esplicita finalizzazione (definire i nuovi ordinamenti professionali del personale).

L'orientamento anzidetto è coerentemente supportato dalla disciplina contrattuale che chiaramente trova legittimazione nella previsione di legge.

L'art. 13, comma 8 del CCNL prevede, infatti, che le risorse in questione siano integralmente destinate alle progressioni verticali speciali poste in essere nella fase di prima applicazione dei nuovi ordinamenti (dal 1° aprile 2023 al 31 dicembre 2025).

Sulla base delle richiamate discipline, gli enti hanno, dunque, la possibilità di stanziare risorse contrattuali per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale.

L'orientamento ha il pregio di fare chiarezza e di porre gli operatori in una situazione di tranquillità nell'operare sulla base delle indicazioni fornite da ARAN, che ha condiviso la posizione nell'orientamento CFL 208 con il Dipartimento della Funzione pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.

#### *Modalità per l'osservanza del principio di adeguato accesso dall'esterno*

Qualora debba essere osservato il principio di adeguato accesso dall'esterno, una questione, con rilevanti riflessi pratici, è sollevata dall'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 che impone che almeno il 50% delle "posizioni disponibili" sia riservato all'accesso esterno stante che il termine "posizioni disponibili" può essere interpretato in modi diversi, potendosi riferire:

- (a) a tutte le assunzioni esterne senza distinzione di area o profilo;
- (b) alle assunzioni per area ma non per profilo;
- (c) alle assunzioni per area e profilo professionale.

La giurisprudenza è variata nel tempo, preferendo in passato, in vigenza dell'art. 4 del CCNL 31/3/1999, l'opzione (c), con riferimento, quindi, sia alla categoria contrattuale che al profilo professionale, mentre durante la vigenza del d.lgs. n. 75/2017, per esplicita previsione normativa, si è applicata l'opzione (b), quindi, il riferimento era alla sola categoria.

Oggi si ritiene, in linea con i pronunciamenti della Corte dei Conti e del Dipartimento della Funzione Pubblica, che debba prevalere l'interpretazione legata alla sola area contrattuale, che offre alle amministrazioni locali maggiore flessibilità nelle scelte di valorizzazione professionale.

La Corte dei conti, Sezione Toscana, con la deliberazione n. 34/2021, ha stabilito che la percentuale da rispettare deve essere riferita esclusivamente al numero di posti

previsti per i concorsi della stessa area e non al numero totale di posti previsti per tutte le aree. Tale decisione è in linea con la consolidata giurisprudenza contabile, alla quale questa Sezione intende aderire (Sezione regionale di controllo Campania, n. 103/2019/PAR; Sezione regionale di controllo Puglia, n. 71/2019/PAR; Sezione regionale di controllo Basilicata, n. 38/2020/PAR).

Successivamente, con la deliberazione n. 35/2021, la stessa Sezione ha ulteriormente chiarito che il limite del 50% rappresenta un tetto massimo invalicabile, senza possibilità di arrotondamenti. La base di calcolo per determinare tale percentuale è costituita dalle assunzioni programmate, per ogni area, nel triennio di riferimento indicato nel piano triennale del fabbisogno del personale.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, nei pareri nn. 0115048/2022 e 12094 del 17 luglio 2022, ha specificato che la riserva del 50% per le progressioni verticali si applica a ciascuna singola categoria (o Area), e non complessivamente.

### **Utilizzo dello 0,55% del monte salari 2018**

Relativamente all'utilizzo delle risorse appositamente previste per le procedure transitorie di progressione verticale (0,55% del monte salari 2018), l'Aran osserva che il disposto dall'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022, impegna stabilmente dette risorse finanziarie, sia per l'anno in cui avviene la progressione che per i successivi. Osserva, inoltre, che lo 0,55% del monte salari 2018 rappresenta un limite massimo.

Di conseguenza, se l'ente ha utilizzato tutta la disponibilità massima il primo anno non avrà più spazio per ulteriori progressioni verticali finanziate dallo 0,55% negli anni successivi.

Diversamente, se nel 2023 ha utilizzato parzialmente l'importo massimo, ad esempio, per un importo, dello 0,15% avrà spazio per ulteriori utilizzi di risorse nei due anni successivi (il 2024 e il 2025), comunque complessivamente non superiori allo 0,40% residuo.

L'Aran precisa, inoltre, che quando il contratto collettivo utilizza l'espressione "monte salari", come nel caso di specie (e fatte salve eventuali diverse specificazioni), si riferisce al complesso delle retribuzioni "lordo dipendente" e, quindi, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

L'applicazione dello 0,55% al "monte salari", così come sopra definito, determina, pertanto, come risultato, una quantità di risorse "lordo dipendente" a cui l'amministrazione deve aggiungere gli oneri riflessi a suo carico.

### **Il consumo di budget da imputare allo 0,55 % del monte salari 2018.**

Secondo l'Aran (orientamento CFL207), in caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022, il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio

tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza.

L'Aran ricorda, a tal proposito, che in base al nuovo contratto, i valori dello stipendio tabellare vanno assunti nei nuovi importi annuali (ricalcolati su 13 mensilità) previsti dalla tabella G allegata al CCNL. I valori dell'indennità di comparto a carico del bilancio restano, invece, quelli di cui alla tabella D, colonna 1 del CCNL 22/1/2004 (ricalcolati su base annua per 12 mensilità, ovviamente tenendo conto delle corrispondenze tra precedenti categorie e nuove aree), dal momento che i CCNL successivi non ne hanno previsto la rivalutazione (ARAN, orientamento CFC 207).

### **I requisiti di partecipazione**

Per attiene nello specifico ai requisiti per la partecipazione alle selezioni transitorie in deroga l'art. 13, comma 6, CCNL 16 novembre 2022 dispone:

*" 6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D. Lgs. n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, 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 con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza."*

Per partecipare alle selezioni i dipendenti devono essere in possesso, entro il termine di scadenza di presentazione della domanda, dei requisiti indicati nella seguente tabella:

### **Tabella C allegata al CCNL 16/11/2022:**

#### **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  
dell'elevata qualificazione

e 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** e almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

Il dato rilevante è quello di poter derogare al titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, ma a compensazione il dipendente dovrà essere in possesso di una un'anzianità di servizio più elevata rispetto a quella richiesta per i dipendenti che sono in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso, per i quali il periodo di anzianità richiesto è di almeno 5 anni.

Per profili connotati da specifica professionalità quali ad esempio i profili di Funzionario contabile, Funzionario tecnico e Funzionario tecnico informatico la partecipazione alla selezione l'ammissione alla progressione di carriera deve essere limitata ai soli candidati in possesso del titolo derogatorio del diploma di scuola secondaria di secondo grado specifico previsto rispettivamente per i profili di Istruttore contabile, Istruttore tecnico o Istruttore agrotecnico e Istruttore tecnico informatico o titolo equipollente nel catalogo dei profili professionali che indica il titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, titolo necessario o "abilitante" per la professione.

Con riferimento all'esperienza professionale quale requisito di accesso, preme evidenziare che, a seguito delle modifiche introdotte dal D.L. n. 44/2023, convertito in legge n. 74/2023, al penultimo capoverso del comma 1-bis dell'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001, il requisito dell'esperienza e delle competenze professionali acquisite ed effettivamente utilizzate per partecipare alla procedura speciale di progressione verticale, in deroga al titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno, non è più limitato all'amministrazione di appartenenza. Le nuove disposizioni, infatti, sostituiscono le parole "dall'Amministrazione di appartenenza" con "dalle Amministrazioni", estendendo, quindi, l'accesso anche al personale transitato per

mobilità o che ha svolto periodi di comando o distacco presso altri enti. Pertanto, l'”esperienza professionale ” la si deve riferire a quella maturata nella medesima categoria o area, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto o presso altre amministrazioni di comparti diversi.

Preme evidenziare, infine, quanto è stato precisato dal DFP con nota 0066005-P-06/10/2021 e dall'ARAN con Segnalazione del 4 novembre 2021. Entrambi gli enti hanno ritenuto che la circostanza, frequente negli enti di ridotte dimensioni, che si abbia un unico candidato non esime l'Amministrazione dall'esperire la procedura, ferma restando, in ogni caso, la predeterminazione dei criteri di valutazione.

### **Gli ambiti di valutazione**

Il passaggio di area, lungi dall'essere attuato con le modalità tipiche del concorso, si riduce a una procedura di comparazione tra curriculum di dipendenti con determinate caratteristiche. Il comma 7 dell'art. 13, infatti, elenca tassativamente i tre ambiti di valutazione ai quali sottoporre i candidati al passaggio:

1. l'esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
2. il titolo di studio posseduto;
3. le competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (ad es. competenze informatiche o linguistiche, le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

Spetta a ciascun ente regolamentare, previo confronto con le parti sindacali, il peso da assegnare a ciascun ambito di valutazione che, comunque, non può essere inferiore al 20% di quello complessivo.

Con riferimento alla perimetrazione della potestà regolamentare dell'Ente, indotti da un parere dell'Aran (Parere 5318 del 10-7-2023), che ha ritenuto “possibile” e, pertanto, legittima la scelta dell'amministrazione di prevedere l'espletamento di un colloquio finalizzato ad accertare le competenze professionali molte amministrazioni hanno introdotto prove orali a “completamento” del percorso di individuazione dei dipendenti da reinquadrare nell'area superiore.

Sull'argomento si registrano orientamenti diversificati da parte della giurisprudenza amministrativa.

Invero, secondo il TAR della Puglia (cfr. sentenza n. 538 del 30 aprile 2024) ha statuito che la disposizione dell'art. 52 comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 che prevede la necessità di un accertamento delle competenze professionali mediante procedura comparativa può ben comprendere lo svolgimento di una prova orale.

Di diverso avviso sono il TAR del Lazio che con sentenza n. 5920 del 25 marzo

2024) che ha affermato che non può negarsi che con la norma in esame “il legislatore abbia voluto, a regime, sancire la prevalenza, in sede di progressione dall’una all’altra area funzionale, dell’esperienza professionale maturata dal dipendente pubblico rispetto al superamento di prove di concorso e il Tar Campania – Salerno che con sentenza n. 488/2024 che ha affermato che in una selezione per progressione verticale” i componenti della commissione debbono “valutare unicamente i titoli dei candidati sulla base di punteggi vincolati e non anche prove scritte e/o orali”.

Al riguardo si ritiene che la previsione di una prova orale sia illegittima in quanto l’art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001, contiene un’elencazione tassativa ed esaustiva degli elementi su cui si deve fondare la valutazione comparativa (e, quindi, insuscettibile di essere estesa discrezionalmente) avendo i regolamenti delle amministrazioni solo il potere di attuare e dettagliare le disposizioni normative e non di modificarle o integrarle, potendo, quindi attribuire un peso ai diversi ambiti di valutazione non inferiore al 20 % come previsto dalla norma contrattuale e definire i punteggi da attribuire ai diversi fattori valutabili in ciascun ambito.

Peraltro, occorre rammentare che in generale, le risposte fornite dall'ARAN ai quesiti posti dalle Amministrazioni rientrano nell'ambito dell'"attività di assistenza delle pubbliche amministrazioni per l'applicazione uniforme dei contratti collettivi", come previsto dall'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001. La stessa ARAN (RAL\_725 del 10.11.2011) ha chiarito che tali risposte rappresentano un orientamento della parte datoriale e non hanno carattere vincolante né costituiscono un'interpretazione autentica, per la quale è richiesto un apposito procedimento negoziale. Di conseguenza, gli enti hanno piena autonomia nella valutazione delle singole questioni e nella scelta di soluzioni che siano coerenti con le clausole contrattuali, rispettando i principi di correttezza e buona fede.

### **Capitolo III**

#### **Orientamenti giurisprudenziali**

Aspetti particolari della procedura trovano soluzione applicativa in orientamenti giurisprudenziali di recente formazione.

#### **Differenza tra progressioni verticali e concorsi pubblici**

La differenza radicale tra progressioni verticali e concorsi è evidenziata in modo molto netto dal Tar Lombardia, Milano, Sezione IV, 15.1.2024, n. 87, ove si sancisce: “Le progressioni verticali divergono sul piano ontologico dal modello del concorso pubblico, che rappresenta la modalità ordinaria per il reclutamento del personale .... alle procedure in questione non si applicano le disposizioni che disciplinano i concorsi pubblici”.

Tale distinzione è ulteriormente ribadita dal Tar Campania Salerno, Sezione III, con sentenza 21.2.2024, n. 488 in cui si afferma che “ In una selezione per progressione verticale” i componenti della commissione debbono “ valutare unicamente i titoli dei candidati sulla base di punteggi vincolati e non anche prove scritte e/o orali”.

#### **L’ampia discrezionalità degli Enti nelle progressioni verticali**

Gli Enti locali potranno programmare il ricorso alla procedura comparativa per la copertura di più elevati fabbisogni professionali adattandola alle proprie esigenze, ossia declinando in autonomia con propri atti i criteri, i titoli e le competenze professionali, opportunamente definiti in sede regolamentare.

Dalla sentenza del T.A.R. Campania, Sezione staccata di Salerno, n. 488/2024, emerge, chiaramente, l’ampia discrezionalità di cui godono le amministrazioni nella determinazione delle competenze professionali da valutare nelle procedure di progressione verticale.

Il Tribunale Amministrativo ha ritenuto che non sia illegittima l’assenza, nel regolamento per le progressioni verticali, di punteggi specifici per le abilitazioni professionali possedute dai candidati. Ciò in quanto la lettera c) del comma 7 dell’art. 13 del CCNL del comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 16 novembre 2022, prevede un elenco di competenze professionali da valutare con natura meramente esemplificativa, come chiaramente indicato dall’espressione “a titolo esemplificativo” che precede tale elenco.

Parimenti, non è da considerarsi illegittima l’equiparazione, ai fini della predisposizione delle griglie di punteggio, tra le lauree “vecchio ordinamento” (ante D.M. 509/1999) e le lauree triennali, in quanto entrambe le tipologie di titolo sono considerate idonee a consentire la partecipazione dei candidati alla selezione. Di

conseguenza, il Tribunale ha ritenuto non irragionevole attribuire un medesimo punteggio a tali titoli, modulato in base alle fasce di voto conseguite dai candidati.

Il TAR ha, altresì, giudicato ragionevole la previsione contenuta nel regolamento che limita l'attribuzione di punteggi ai soli corsi di formazione completati con un esame finale e certificati, purché svolti negli ultimi tre anni.

In merito alla composizione della commissione esaminatrice in una selezione per progressione verticale, nella quale i commissari sono chiamati a valutare esclusivamente i titoli dei candidati sulla base di punteggi predeterminati, senza prove scritte o orali, il Tribunale ha affermato che la composizione della commissione esaminatrice può fondarsi sull'integrazione delle competenze dei membri, senza necessità che ciascuno possieda competenze su tutti gli ambiti oggetto di valutazione (come confermato anche dal T.A.R. Sicilia, Catania, Sezione II, con sentenza n. 27 del 1 agosto 2023).

### **Criteri di preferenza in caso di parità di punteggio**

Con sentenza n. 1845 del 17 maggio 2024, il TAR della Sicilia, Sezione distaccata di Catania, ha ravvisato l'illegittimità del regolamento per la disciplina delle progressioni verticali approvato da un ente locale nella parte in cui esso prevede che, nell'ipotesi di pari punteggio conseguito dai candidati nella graduatoria finale della selezione, sarà data preferenza alla maggiore anzianità anagrafica.

Il Tar ha osservato che la giurisprudenza amministrativa ha avuto modo di precisare che *“Sia nelle progressioni verticali che nell'accesso al lavoro pubblico va applicata la normativa legislativa statale, secondo la quale il criterio dell'età è residuale, rispetto ai criteri di preferenza di carattere generale (Cons. Stato, Sez. V, 12 febbraio 2016, n. 618), con ciò presupponendosi l'applicazione alle progressioni verticali dell'art. 5 del D.P.R. n. 487/1994.*

### **Attivazione delle procedure in esercizio provvisorio**

Si è sollevato il quesito riguardo la possibilità per enti in dissesto o privi di bilancio di previsione approvato di procedere con le progressioni verticali straordinarie in deroga, previste dall'articolo 13 del CCNL del 16 novembre 2022. A tal riguardo, la Corte dei Conti, Sezione regionale della Sicilia, nella Deliberazione n. 134/2024/PAR del 28 maggio 2024, ha chiarito quanto segue:

1. La progressione verticale prevista dall'articolo 52, comma 1-bis, del Dlgs 165/2001, richiamato dal comma 6 dell'articolo 13 del CCNL del comparto funzioni locali 2019-2021, rientra nella categoria delle assunzioni.
2. Relativamente agli enti in regime di esercizio provvisorio, l'articolo 21-bis del Dl 104/2023 (convertito in legge 136/2023) ha stabilito che, ai sensi

dell'articolo 163, comma 3, del Dlgs 267/2000, gli enti possono impegnare non solo spese correnti, ma anche quelle relative alle assunzioni di personale, incluso a tempo indeterminato, purché già autorizzate dal piano triennale del fabbisogno di personale e dal bilancio di previsione finanziario, ai sensi dell'articolo 164, comma 2, del medesimo decreto.

3. Il medesimo articolo, al comma 2, specifica che gli enti che hanno deliberato lo stato di dissesto finanziario, in riequilibrio finanziario pluriennale o strutturalmente deficitari, possono comunque procedere con le assunzioni di personale a tempo indeterminato e determinato, programmate e già autorizzate dalla commissione per la stabilità finanziaria, fino al 30 giugno dell'anno successivo a quello dell'autorizzazione, anche in regime di esercizio provvisorio.
4. Infine, nel caso di gestione provvisoria, configurabile nei casi previsti dall'articolo 163 del Tuel e dal paragrafo 8 dell'Allegato 4/2 al Dlgs 118/2001, resta in vigore il divieto assoluto di assunzione, sancito dall'articolo 9, comma 1-quinquies, del Dl 113/2016, come modificato dall'articolo 3-ter del Dl 80/2021.

### **Efficacia della graduatoria e suo scorrimento**

La giurisprudenza costante conferma che le progressioni verticali non possono essere assimilate ai concorsi pubblici, in quanto ontologicamente diverse. Nonostante le progressioni interne generino una graduatoria, esse costituiscono una procedura di comparazione selettiva i cui effetti si esauriscono con l'assunzione del candidato selezionato, quindi non è legittimo prevedere lo scorrimento della graduatoria. La graduatoria, pertanto, perde efficacia e non produce alcuna posizione di idoneità per chi non è stato scelto. La logica sottesa a tale procedura è che i candidati non selezionati non possiedono, in termini assoluti, le esperienze e competenze richieste per la progressione verticale (principio chiarito con estrema precisione dal TAR Lombardia, Milano, Sezione IV, con sentenza del 15 gennaio 2024, n. 87).

### **Controversie insorte sulle procedure verticali**

In caso di controversie relative alle procedure di progressione verticale, la giurisprudenza consolidata attribuisce la competenza al giudice amministrativo, a differenza delle progressioni economiche (oggi regolate dall'articolo 14 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022), per le quali la competenza è del giudice del lavoro (come stabilito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione nella sentenza n. 8985/2018). Tale distinzione è stata confermata dal TAR Lazio, Sezione Roma, con sentenza n. 10265/2023, la quale ha ribadito che le controversie relative alle progressioni verticali rientrano nella giurisdizione del giudice amministrativo, in quanto tali progressioni costituiscono un'assunzione che comporta il passaggio a posizioni funzionali qualitativamente diverse, determinando una "novazione oggettiva del rapporto di lavoro".

## **Capitolo IV**

### **Procedura e criteri adottati dal Comune di Ribera**

#### **Fase propedeutica**

A seguito della sottoscrizione del CCNL del 16 dicembre 2022, il Comune di Ribera, preso atto che dal 1° aprile 2023 l'inquadramento del personale è stato modificato in conformità all'applicazione vincolante dell'articolo 13 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, sulla base della corrispondenza tra categorie e aree indicata nella tabella di trasposizione (Allegato B al CCNL 16/11/2022), ha provveduto ad identificare i nuovi profili professionali e li ha collocati nelle aree corrispondenti, rispettando le relative declaratorie e le esigenze organizzative dell'ente.

Inoltre, ha approvato il catalogo dei profili professionali dell'Ente, includendo una descrizione esemplificativa di ciascun profilo e i requisiti di accesso dall'esterno.

Con l'approvazione del "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale", inserito nella sottosezione 3.3 del PIAO 2023/2025, l'Ente ha espresso la volontà di valorizzare alcune professionalità interne, vista la mancata attivazione delle progressioni di carriera per molti anni. A tal fine, ha deciso di applicare lo strumento straordinario e temporaneo delle progressioni verticali "in deroga", previsto dall'articolo 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, considerandolo utile anche per migliorare l'assetto funzionale dell'Ente e renderlo più compatibile con le strategie amministrative.

Durante la fase di elaborazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale il Comune ha affrontato una prima e rilevante questione relativa all'applicazione dei vincoli e dei divieti assunzionali alle progressioni verticali stante che negli orientamenti applicativi del comparto Funzioni Locali l'Aran ha sempre sostenuto che la locuzione "progressione tra le aree", sebbene improntata a principi selettivi, non comporta alcuna novazione del rapporto di lavoro in quanto non si tratta di un concorso pubblico. Per l'Aran il lavoratore interessato continua il proprio preesistente rapporto di lavoro con la medesima Amministrazione ma con un inquadramento diverso e superiore rispetto al precedente; da ciò ne consegue, evidentemente, che allo stesso dovrà riconoscersi la trasposizione, nonché il godimento, di tutti quegli istituti che hanno avuto maturazione prima della progressione e non siano stati fruiti.

Tale interpretazione trova conferma nella disciplina contrattuale nazionale che con riferimento specifico alle progressioni verticali prevede che in caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente:

- è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 comma 2 (Periodo di prova) e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruiti; conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente non confluisce nel Fondo risorse decentrate" (art. 15, comma 2);

- qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, 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" (art. 15, comma 3).

Pur non essendo in presenza di assunzioni in senso stretto, la Corte dei Conti ha, comunque, sempre sottolineato la necessità di prevederle nel piano di fabbisogno del personale di ciascun ente (come pure precisato dall'Aran nell'orientamento CFL208) e rimarcato l'obbligo per gli enti di rispettare tutti i vincoli assunzionali previsti dalla normativa vigente posto che le progressioni verticali, sebbene riguardino personale già in servizio, comportano un avanzamento di carriera che implica un aumento di spesa e, pertanto, devono essere valutate alla luce dei vincoli di bilancio e delle norme che regolano l'ingresso del personale (ex multis : sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Sicilia con deliberazione n. 134/2024).

### **Pianificazione delle progressioni verticali**

Nel redigere il Piano di fabbisogno di personale del Comune di Ribera per l'annualità 2023, non emergendo situazioni di eccedenza di personale rispetto alla dotazione vigente, il Servizio Personale ha provveduto preliminarmente a calcolare il monte salari applicando lo 0,55% sulla somma delle tabella T12, T13 e T14 del conto annuale 2018.

Come chiarito anche dall'Aran con parere 499-15A1, nel calcolo del 'monte salari' sono state considerate tutte le somme corrisposte nell'anno di riferimento, con riferimento ai compensi al lordo degli oneri riflessi corrisposti al personale in servizio in tale anno, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, esclusa la dirigenza a titolo di trattamento economico sia principale che accessorio, ivi comprese le incentivazioni e al netto degli oneri accessori a carico dell'Amministrazione e con esclusione degli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative (ad esempio le voci relative agli assegni per il nucleo familiare, le indennità di mensa, le somme corrisposte a titolo di equo indennizzo ecc...).

Determinato lo 0,55 del monte salari 2018 e preso atto del budget disponibile il Servizio personale ha provveduto a quantificare il costo delle progressioni con procedura transitoria per ciascuna delle aree, come da allegato "B", considerando il differenziale tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza.

In esito alle risultanze l'Amministrazione ha programmato, tenuto conto dei posti vacanti nella dotazione organica, le seguenti progressioni verticali transitorie in deroga alle Aree immediatamente superiori (non essendo ammessa la progressione per "saltum") di :

n. 11 dall'Area degli operatori all'Area degli operatori esperti;

n. 3 dall'Area degli operatori esperti all'Area degli istruttori;

n. 4 dall'Area degli istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione.

### **Verifica del rispetto dei vincoli e divieti assunzionali previsti dalla normativa vigente**

La programmazione risultava legittimata dalla compatibilità con le disponibilità di bilancio dell'ente e dal rispetto del valore soglia, posto che l'incidenza delle progressioni verticali straordinarie in termini di costo, risultava contenuto entro il valore di cui alla Tabella 1 dell'art. 4 del D.M. 17/4/2020.

Inoltre, l'attivazione della procedura risultava giustificata dal fatto che l'ente, pro tempore, non era soggetto a nessuno dei divieti assunzionali previsti dalla normativa avendo approvato:

- il Documento Unico di Programmazione 2023/2025;
- il bilancio di previsione 2023/2025 i cui documenti sono stati acquisiti alla Banca Dati Amministrazioni Pubbliche);
- il Rendiconto di gestione anno 2022 i cui documenti sono stati acquisiti alla Banca Dati Amministrazioni Pubbliche);
- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021 nel quale sono ricompresi i sotto indicati documenti programmatici :
- il Piano esecutivo di gestione 2023/2025 contenente, in coerenza agli obiettivi generali di gestione e le risorse affidate in termini di budget finanziario ai dirigenti, coerenti con la Sezione operativa del DUP 2023-2025;
- il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 inviato alla Banca Dati Amministrazioni Pubbliche (deposito nel sistema S.I.C.O.);
- il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) per il triennio 2023/2025 di cui all'articolo 108, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 (Piano della Performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) ;
- il Piano delle azioni positive 2023-2025;
- il nuovo Organigramma dell'Ente e la nuova dotazione organica (art. 6, c. 6, D. Lgs. n. 165/2001);

Inoltre, sempre in fase di predisposizione del Piano veniva verificato e dato atto che l'Ente :

- non si trovava in condizione di deficitarietà strutturale (art. 243-bis, comma 1, tuel);
- non aveva conseguito un saldo negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nell'esercizio precedente (art. 1, comma 723, lett. e), L. 208/2015 e Circolare RGS 5/2016, art. 1, comma 475 della legge n. 232/2016;
- rispettava l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n.

90/2014; Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014);

- aveva attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014), ed effettuata la certificazione di un credito nei confronti delle PA (art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008).

### **Perimetrazione dell'esercizio della potestà regolamentare**

Programmate le progressioni verticali in deroga, per l'attuazione si rendeva necessario approvare apposito regolamento che disciplinasse le procedure.

La questione centrale riguardava la corretta delimitazione dell'esercizio del potere regolamentare che, secondo l'Amministrazione, doveva essere limitato ad attuare e specificare le disposizioni dell'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs 165/2001 e del contratto collettivo, senza possibilità di derogare o modificare il loro contenuto.

Pertanto, poiché le progressioni verticali costituiscono una fattispecie distinta dai concorsi pubblici e non possono essere legittimamente regolamentate come tali, si è ritenuto non ammissibile introdurre modalità selettive ulteriori o diverse da quelle previste dalla legge e dal Contratto collettivo.

Di conseguenza, le selezioni tramite procedura comparativa sono state disciplinate considerando esclusivamente i tre ambiti di valutazione indicati dal comma 7 dell'art. 13 del CCNL del 16 dicembre 2022 :

1. l'esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
2. il titolo di studio posseduto;
3. le competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (ad es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

Con il regolamento si è provveduto a stabilire una distribuzione ponderata dei pesi da assegnare ai vari fattori di valutazione con una soglia minima del 20% per ciascun ambito.

I punteggi, definiti su scale predeterminate, sono stati attribuiti ai diversi fattori individuati, ritenuti oggettivamente rilevanti per la verifica dei requisiti professionali, al fine di orientare l'operato della commissione incaricata della valutazione che non avrebbe dovuto valutare prove ma comparare documentazioni fornite dai candidati, agendo sulla base di punteggi vincolanti, come disciplinato dal regolamento.

Lo schema di regolamento di competenza datoriale elaborato dal Segretario generale e dal Dirigente delle risorse umane, prima dell'approvazione, è stato sottoposto al confronto, con riferimento ai soli criteri, con le organizzazioni sindacali e con la RSU, come disposto dall' art. 13 comma 7 del Ccnl 16/11/2022. Delle posizioni e

conclusioni emerse in diversi incontri si è dato atto in appositi Verbali.

Nel corso degli incontri si conveniva con le OO.SS. su alcuni aspetti regolamentari rilevanti mentre per altri si registravano divergenze, rimaste tali e che hanno indotto l'amministrazione, a valle del confronto, a mantenere la propria autonomia decisionale e a procedere ad adottare l'atto secondo le proprie valutazioni.

Si è convenuto con le OO.SS. che lo spazio proprio della regolamentazione non poteva che consistere, trattasi di un'elencazione tassativa ed esaustiva, nell'attribuzione del peso ai diversi ambiti di valutazione previsti dalla norma e nella disciplina dei punteggi da attribuire ai diversi fattori valutabili in ciascun ambito non potendosi ammettere l'integrazione con prove di nessun altro tipo, né scritte, né orali, né pratiche come affermato dal Tar Campania – Salerno con sentenza n. 488/2024 e, quindi, si è ritenuto di non aderire a quanto sostenuto dall'Aran con Parere 5318 del 10-7-2023, che ha ritenuto “possibile” e, pertanto, legittima la scelta dell'amministrazione di prevedere l'espletamento di un colloquio finalizzato ad accertare le competenze professionali.

Divergenze sono emerse per il peso rilevante (60%) proposto da una organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa per l'esperienza maturata nell'area di provenienza che veniva fatta coincidere con l'anzianità di servizio per la quale si proponeva un punteggio graduato in relazione al numero di anni che avrebbe creato, un criterio selettivo “automatico” tale da produrre un vantaggio oltremodo ingiustificato per i più anziani in aperto contrasto con la norma finalizzata a valorizzare “la maggiore qualificazione professionale”.

Diametralmente opposto è stato il ragionamento dell'Amministrazione convinta che le competenze non possono presumersi connesse al semplice decorso del tempo e che quindi l'anzianità di servizio non può essere considerata in assoluto un indicatore di merito essendo, anzi, irrilevante ai fini della selezione da realizzare posto che “ la maggiore qualificazione professionale, che la procedura comparativa intende valorizzare, come precisato dall'Aran (Parere CFL\_96), dipende da fattori diversi, quali il conseguimento di titoli di studio e professionali, le competenze professionali acquisite, lo svolgimento di incarichi, anche di responsabilità conferiti sulla base del merito con esclusione dell'anzianità di servizio che non costituisce sinonimo di esperienza.

Per aderire al dettato normativo l'Amministrazione nella determinazione dei criteri è stata, altresì, guidata da un convincimento : perché un dipendente sia “valorizzato” non basta che abbia adempiuto, anche con competenza, al proprio lavoro, perché per quanto encomiabile, rientra esattamente nelle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro.

La “valorizzazione”, pertanto, si è fatta dipendere dalla valutazione del percorso

lavorativo, nel quale il dipendente ha mostrato capacità e competenze anche maggiori rispetto a quelle mediamente necessarie per l'espletamento delle mansioni cui è stato adibito, posto che una progressione verso l'alto si giustifica solo in virtù del convincimento che il lavoratore sia realmente e concretamente capace di svolgere le nuove e superiori mansioni.

Per tale ragione e in ultima analisi l'Amministrazione ha ritenuto di declinare in autonomia con proprio atto regolamentare i criteri ed il relativo peso percentuale per ciascun ambito di valutazione come da Allegata Tabella "A" al presente lavoro.

Il regolamento ha disciplinato l'intera procedura selettiva, che si articola nei seguenti passaggi:

- Pubblicazione dell'avviso di selezione nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- Presentazione delle istanze di ammissione;
- Verifica dei requisiti di ammissione;
- Definizione dei criteri di valutazione;
- Attribuzione dei punteggi da parte di una commissione appositamente nominata;
- Formulazione di un ordine di merito finale, sulla base del quale viene individuato il personale che ottiene la progressione.

### **I criteri di valutazione**

Nella tabella "A", allegata al regolamento recante i criteri di valutazione sono stati definiti gli ambiti previsti dalla disposizione contrattuale e i relativi fattori di valutazione in modo diversificato:

- per le progressioni dall'Area degli operatori all'Area degli operatori esperti;

- per le progressioni dall' Area degli operatori esperti all'Area degli Istruttori e dall'Area degli Istruttori all'area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione.

Per entrambe le procedure, il punteggio massimo assegnabile per ogni area di valutazione è stato fissato a 100 punti, da porzionare in base al peso percentuale attribuito.

### **Pesi attribuiti per le diverse aree.**

*Per le progressioni dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti, sono stati attribuiti i seguenti pesi:*

- **40%** al titolo di studio;
- **20%** all'esperienza maturata nella categoria/area inferiore;
- **40%** alle competenze professionali.

*Per le progressioni dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori e dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, i pesi sono così distribuiti:*

- **25%** al titolo di studio;
- **40%** all'esperienza maturata nella categoria/area inferiore;
- **35%** alle competenze professionali.

### **Valutazione del titolo di studio**

Per entrambe le procedure, la valutazione dei titoli di studio è stata basata su un sistema puntuale che premia l'eccellenza accademica e la specializzazione in ambiti specifici.

E' stata prevista la valutazione del solo titolo di studio più alto posseduto dal candidato con una scala di valutazione che tiene conto della tipologia del titolo posseduto (Assolvimento della scuola dell'obbligo, Diploma scuola secondaria di secondo grado, Laurea breve (triennale) o di primo livello, Laurea magistrale, specialistica o vecchio ordinamento) e della votazione conseguita.

Sono stati previsti punteggi aggiuntivi per titoli conseguiti dopo la laurea valutati esclusivamente se conseguiti presso istituzioni universitarie, pubbliche o private e se riguardanti discipline attinenti alle funzioni degli enti locali (ulteriore laurea breve (triennale) o di primo livello, ulteriore laurea vecchio ordinamento ovvero ulteriore laurea magistrale o ulteriore laurea specialistica che non sia la naturale prosecuzione della laurea breve (triennale) o di primo livello, titoli di specializzazione o di perfezionamento, master di I livello, master II livello, dottorato di ricerca).

Per la sola progressione per l'accesso ai seguenti profili professionali dell'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione : Funzionario amministrativo; Funzionario contabile; Funzionario tecnico; Funzionario amministrativo; Assistente sociale; Funzionario tecnico informatico; Funzionario di polizia municipale, il Regolamento ha stabilito che il punteggio di laurea (triennale o magistrale) posseduto dal candidato come determinato nella Tabella "A"- Criteri di Valutazione - è attribuito solo se il candidato è in possesso di laurea specifica o equipollente così come previsto dal catalogo dei titoli di studio riferiti a ciascun profilo professionale previsti per l'accesso all'esterno, riportati nell'allegato "A" al Regolamento e indicati nell'avviso di selezione.

Per la progressione ai profili di Istruttore e Operatore esperto la laurea triennale o magistrale posseduta dal candidato è stata valutata solo se conseguita in uno dei corsi di laurea previsti per i profili di : Funzionario amministrativo; Funzionario contabile; Funzionario tecnico; Funzionario amministrativo; Assistente sociale; Funzionario tecnico informatico; Funzionario di polizia municipale e riportati nel catalogo dei titoli di studio per l'accesso all'esterno di cui all'allegato "A" del Regolamento anche se non pertinente con le mansioni del posto da ricoprire.

Si è stabilito, poi, che la somma dei diversi punteggi nel caso di possesso di diversi titoli di studio, non può comunque eccedere il totale di punti 100 da rapportare poi al peso stabilito per l'ambito di valutazione.

### **Esperienza maturata nella categoria/area inferiore**

*Per le progressioni dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti,*

in considerazione del profilo di Operatore che non presuppone, per declaratoria contrattuale, conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali l'esperienza è stata valutata esclusivamente sulla base dell'anzianità di servizio, con un punteggio crescente fino a 100, da rapportare al peso previsto (20%).

*Per le progressioni dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori, e dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione,*

l'esperienza maturata non è stata valutata esclusivamente in base all'anzianità di servizio, la quale è stata invece considerata marginale con un punteggio ridotto ma valutata principalmente sul curriculum presentato dal candidato, che doveva indicare specificamente le competenze ulteriori acquisite nel contesto lavorativo.

Tali competenze dovevano essere idonee a dimostrare, conformemente agli orientamenti dell'Aran (RAL-1013 e CFL96), il livello di qualificazione professionale ottenuto nella categoria o area inferiore all'interno di enti locali, come definiti all'art. 2 del D.Lgs 267/2000 (comuni, province, città metropolitane, comunità montane, comunità isolate e unioni di comuni) ed essere ulteriori rispetto ai titoli di studio, ai percorsi formativi e professionali, e all'esperienza legata all'anzianità di servizio, già valutati in altre categorie e in conformità con i criteri indicati nella Tabella "A".

Si stabiliva, quindi, a tal fine, che nel curriculum il candidato avrebbe dovuto indicare ai fini della valutazione nella forma di dichiarazione sostitutiva :

- a) le deleghe di funzioni dirigenziali conferite negli ultimi 10 anni con provvedimento formale da valutare in relazione all'ampiezza della delega;
- b) lo svolgimento di mansioni superiori formalmente assegnate negli ultimi 10 anni decorrenti ;
- c) l'assunzione di Responsabilità di unità organizzative denominate Servizi o Uffici secondo l'ordinamento dell'Ente desumibili esclusivamente da incarichi formalmente conferiti e ricoperti negli ultimi 10 anni al termine ultimo di presentazione dell'istanza per almeno 5 anni anche non consecutivi nella categoria o area di attuale inquadramento (ex cat. B o Cat. C) nel Comune di Ribera o in altro Comune a scavalco condiviso o in posizione di comando o distacco con titolarità del rapporto in capo al Comune di Ribera. Non viene valutato il periodo inferiore a 5 anni (60 mesi).
- d) le competenze specifiche acquisite a mezzo di utilizzo di software, programmi di grafica o altri strumenti tecnici in uso presso i servizi di assegnazione (*da specificare*);

- e) la conoscenza ed uso di applicazioni informatiche (word, excel,...) (*da specificare*)
- f) gli encomi conferiti da parte di autorità riconosciute (es: Sindaco, Prefetto, Segretario Generale);
- g) ogni altra attività professionale e di studio di particolare rilievo e complessità, formalmente documentabile a richiesta della Commissione, non riferibile ai titoli o percorsi formativi o professionali già valutati nelle precedenti categorie, idonea ad evidenziare ulteriormente il livello di qualificazione professionale del candidato purchè riferibile o riconducibile alle mansioni espletate nell'Area di attuale inquadramento negli ultimi 10 anni.

Nell'ambito dell'esperienza acquisita al curriculum è stato assegnato un punteggio elevato determinato con valutazione discrezione della commissione sulla base di criteri predeterminati prima della valutazione dagli stessi.

### **Competenze professionali**

L'Aran, con Parere CFC\_102a, applicabile anche al comparto Funzioni Locali in considerazione dell'affinità dei contenuti, ha precisato che per la valutazione delle competenze professionali in caso di progressione verticale effettuata nel periodo transitorio, può essere preso in considerazione l'utilizzo, anche congiunto, di una delle seguenti tipologie di valutazione:

- 1) valutazione delle competenze espresse in ambito lavorativo basata sulle risultanze della valutazione di performance (anche su più anni);
- 2) valutazione effettuata attraverso metodi che facciano emergere le competenze, le capacità e lo stile comportamentale che le persone mettono in atto sul lavoro (ad esempio, tecniche di assessment);
- 3) valutazione dell'accrescimento delle competenze professionali effettuata al termine di percorsi formativi aperti a tutti i candidati alla progressione verticale;
- 4) valutazione riferita alle certificazioni di competenze possedute dagli interessati, rilasciate da soggetti esterni abilitati a certificare competenze (come avviene, ad esempio, per competenze informatiche o linguistiche).

Per entrambe le procedure attivate il Regolamento ha ritenuto di dover valutare diverse tipologie di competenze "certificate", identificandole con l'insieme delle capacità, delle abilità e delle conoscenze acquisite dal dipendente nel corso della sua esperienza lavorativa, formativa e di vita come riconosciute e certificate da soggetti a ciò competenti.

Si è ritenuto, quindi, di dover attribuire un punteggio specifico a:

- Abilitazioni professionali: Si attribuiscono punti per le abilitazioni all'esercizio di professioni utili per le mansioni richieste.

- Corsi di formazione: Vengono valutati corsi con attestazione di superamento di esami finali attinenti con l'attività istituzionale degli enti locali organizzati da enti dello Stato o della Regione o legalmente riconosciuti.
- Idoneità a concorsi: Si attribuiscono punti per le idoneità conseguite in concorsi pubblici, con punteggi maggiori per le idoneità a categorie superiori.
- Attestati di qualificazione professionale: Vengono valutati gli attestati attinenti ai servizi istituzionali di competenza del Comune e utilizzabile per tali fini tramite corsi di formazione professionale certificati.

La somma dei diversi punteggi nel caso di possesso di diversi titoli, non può comunque eccedere il totale di punti 100 da riportare poi al peso del fattore stabilito.

## **Conclusioni**

Ad evitare un uso distorto delle progressioni di carriera, finalizzate a premiare il personale che ha già dimostrato potenzialità e capacità per un avanzamento di carriera, l'Ente ha ritenuto di dover ponderare in modo oculato i criteri di valutazione privilegiando fattori indicatori della capacità di un dipendente ad assumere un ruolo superiore neutralizzando criteri quali l'anzianità di servizio ritenuto un parametro assolutamente non indicativo di alcuna oggettiva capacità professionale. Non ha trovato ingresso nella procedura il "colloquio" in quanto ritenuto in contrasto con l'art. 52 del d.lgs 165/2001, che prevede una valutazione solo documentale.

La procedura per effetto della definizione di criteri di valutazione efficaci ha reso graduatorie con vincitori sicuramente idonei ad assolvere un ruolo superiore. Non sono insorte controversie sulle procedure verticali attivate alle quali hanno concorso 64 dipendenti ad eccezione di una procedura che ha determinato un ricorso al Tar di un concorrente per un errore palese della commissione al quale ha posto rimedio la stessa commissione con una modifica in autotutela della graduatoria.

Con i vincitori è stato sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nell'area immediatamente superiore, previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione.

## **Bibliografia**

:

Le Progressioni Interne con le ultime novità in materia - Avv. Giampaolo Teodori - 21 marzo 2024 - I Webinar di AnciRisponde;

Errori comuni nelle progressioni verticali di Oliveri Luigi - 27 Marzo 2024 –“La Posta del Sindaco”

Le progressioni in deroga, sino al 31 dicembre 2025 di Massimo Monteverdi - 13 Ottobre 2023 –“La Posta del Sindaco”;

Le progressioni verticali sono vere e proprie assunzioni, da programmare coi fabbisogni di Oliveri Luigi - 18/08/2023 – Le Autonomie;

Progressioni verticali e principi di concorsualità: un equilibrio difficile (di Mario De Rosa, Dottore di ricerca, Primo Segretario di legazione Ministero degli Affari Esteri) – Giappichelli “Il lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni”;

Aran ; Orientamenti CFC81; CFL209; CFL 207; RAL-1013; CFL96; CFL 208.

### **Allegati : :**

“A” : Regolamento per la disciplina delle progressioni di carriera straordinarie di cui all’art. 13, commi 6, 7 e 8 del Ccnl del Comparto delle Funzioni Locali del 16/11/2022;

“B” : Costo delle progressioni con procedura transitoria per ciascuna delle aree di accesso.

**Allegato “A”**



**COMUNE DI RIBERA**

*Libero Consorzio Comunale di Agrigento*

***Regolamento per la disciplina delle progressioni di carriera straordinarie di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del Ccnl del Comparto delle Funzioni Locali del 16/11/2022***

### **PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**Richiamato** l'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. 165/2001, come modificato dal d.l. 80/2021, convertito in Legge 06/08/2021, n. 113, che dispone in materia di progressioni di carriera tra le aree di inquadramento (c.d. “verticali”), del personale del comparto pubblico, che al penultimo periodo così prevede: *“In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019 - 2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno.”*

**Dato atto** che il Ccnl del Comparto delle Funzioni Locali, stipulato in data 16 novembre 2022, con l'articolo 13, commi 6, 7 e 8, nonché con il successivo articolo 15, ha integrato la disciplina di fonte legale, consentendo l'applicazione dell'istituto, in via straordinaria e temporanea, a decorrere dalla data di riclassificazione del personale (1° aprile 2023) ed entro il termine ultimo del 31/12/2025;

**Considerato** che la fattispecie introdotta dal contratto collettivo si aggiunge e si affianca, nell'arco temporale di cui sopra, all'ordinaria facoltà, concessa agli enti ai sensi del richiamato art. 52, comma 1-bis, del Tupa, di utilizzare lo strumento della progressione di carriera del personale dipendente quale modalità di copertura di posizioni previste nella programmazione dei fabbisogni di personale, secondo le esigenze e le volontà di ciascuna amministrazione;

**Atteso** che lo strumento potrebbe rivelarsi utile nel miglior perseguimento delle strategie dell'amministrazione nonché per la valorizzazione di eventuali professionalità interne, secondo lo spirito della fonte legale istitutiva;

**Ritenuto** opportuno, quindi, procedere ad approvare un Regolamento per la disciplina delle progressioni di carriera straordinarie di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del Ccnl del Comparto delle Funzioni Locali del 16/11/2022;

**Richiamato** l'art. 89 del TU 267/00 che recita:

*“Gli enti locali disciplinano, con propri regolamenti, in conformità allo statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità.*

*2. La potestà regolamentare degli enti locali si esercita, tenendo conto di quanto demandato alla contrattazione collettiva nazionale, nelle seguenti materie:*

*(...) d) procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro;*

*3. I regolamenti di cui al comma 1, nella definizione delle procedure per le assunzioni, fanno riferimento ai principi fissati dall'articolo 36 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni.*

*4. In mancanza di disciplina regolamentare sull'ordinamento degli uffici e dei servizi o per la parte non disciplinata dalla stessa, si applica la procedura di reclutamento prevista dal decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487.”*

**Rilevato che** ai sensi dell'art. 48 del citato D. Lgs. n. 267/00, è di competenza della Giunta comunale l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal consiglio;

**Atteso** che lo schema di regolamento è stato sottoposto al confronto con le organizzazioni sindacali e con la RSU, come disposto dall'art. 5, comma 3, lett. o) e art. 13 comma 7 del Ccnl 16/11/2022, e che delle posizioni e conclusioni emerse si è dato atto in appositi Verbali in data 19/06/2023, 15/11/2023 e 22/11/2023.

**Evidenziato** che a valle del confronto anzidetto l'amministrazione mantiene autonomia decisionale in materia e può procedere ad adottare l'atto secondo le proprie valutazioni.

**Preso atto** del parere favorevole di regolarità tecnica del Dirigente Responsabile del Servizio, espresso ai sensi dell'art. 49 1° comma del T.U. – d.lgs. n° 18/08/2000 n° 267;

**Ritenuto** che ai sensi dell'art. 49 comma 1 del d.lgs. n. 267/00 non è stato acquisito il parere di regolarità contabile in quanto trattasi di atto che non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata;

**Richiamati:**

- il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii. recante: “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” ed in particolare l'art. 35;
- i CCNL del Comparto Funzioni Locali in vigore, e quello del 16 novembre 2022 in particolare;

## **PROPONE**

Per le motivazioni riportate in premessa, che qui si intendono tutte integralmente

riportate,

1. Di approvare l'allegato Regolamento per la disciplina delle progressioni di carriera straordinarie di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del Ccnl del Comparto delle Funzioni Locali del 16/11/2022.
2. Di provvedere alla pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale dell'Ente.



## COMUNE DI RIBERA

### *Libero Consorzio Comunale di Agrigento*

#### ***Regolamento per la disciplina delle progressioni di carriera straordinarie di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del Ccnl del Comparto delle Funzioni Locali del 16/11/2022***

##### Art. 1

Il presente regolamento disciplina le progressioni di carriera straordinarie di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del Ccnl del Comparto delle Funzioni Locali del 16/11/2022, riservate al personale dipendente in possesso dei requisiti di cui alla *Tabella C* allegata al medesimo contratto collettivo, mediante passaggio alla categoria.

##### Art. 2

La disciplina di cui al presente regolamento si aggiunge, esclusivamente per il periodo contrattualmente fissato e precisato al successivo art. 3, a quella ordinariamente prevista ex art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001.

##### Art. 3

La disciplina straordinaria e temporanea di cui al presente regolamento, in particolare, trova applicazione a decorrere dalla data di riclassificazione del personale nelle Aree di inquadramento di cui agli articoli 12 e 13 del Ccnl 16/11/2022 e si esaurisce nei termini temporali fissati all'articolo 13, comma 6, ovvero entro il 31/12/2025.

##### Art. 4

Fatto salvo quanto previsto dalla disciplina contrattuale collettiva, e in particolare dagli articoli 13 e 15 del Ccnl 16/11/2022, le progressioni di carriera di cui al presente regolamento configurano una procedura di accesso all'impiego pubblico e sono pertanto regolate, in quanto applicabili, dai principi e dalle norme vigenti in materia.

Per effetto del comma 8 dell'articolo 13 il costo di queste progressioni verticali può essere sostenuto, alla luce dell'articolo 1, comma 612, della legge 234/2021, a valere su di un *budget* specifico, da quantificarsi nella misura dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018.

Tale opportunità si aggiunge alla possibilità di finanziarne il costo utilizzando le proprie ordinarie capacità assunzionali.

Sulle sole progressioni verticali finanziate con lo 0,55% non si deve garantire il 50% almeno di accesso dall'esterno (ARAN, CFC81 e CFL209).

Per la progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022, il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza. In base al nuovo contratto, i valori dello stipendio tabellare vanno assunti nei nuovi importi annuali (ricalcolati su 13 mensilità) previsti dalla tabella G allegata al CCNL. I valori dell'indennità di comparto a carico del bilancio restano, invece, quelli di cui alla tabella D, colonna 1 del CCNL 22/1/2004 (ricalcolati su base annua per 12 mensilità, ovviamente tenendo conto delle corrispondenze tra precedenti categorie e nuove aree), dal momento che i CCNL successivi non ne hanno previsto la rivalutazione (Aran CFL 207).

#### Art. 5

L'effettuazione delle progressioni mediante accesso alla categoria superiore, in particolare, comporta la cessazione per dimissioni dalla posizione lavorativa precedentemente rivestita dal lavoratore e la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, a tempo indeterminato, nell'area superiore. Fatto salvo quanto consentito dall'articolo 25, comma 2, del Ccnl 16/11/2022 e riportato al successivo art. 26, la fattispecie è assoggettata, conseguentemente, alle previsioni normative e contrattuali in tema di cessazione e costituzione del rapporto di lavoro ad eccezione del periodo di preavviso e del periodo di prova.

#### Art. 6

La progressione di carriera viene attribuita al dipendente meglio classificato in graduatoria agli esiti della definizione di una procedura valutativa, a cura del Servizio Personale e attraverso l'opera di una Commissione nominata secondo l' art. 15 e seguenti, in conformità ai requisiti, ai criteri e alla procedura definiti dalla fonte legale, dal Ccnl 16/11/2022 e dal presente Regolamento.

#### Art. 7

L'effettuazione di ciascuna progressione di carriera è stabilita dall'Amministrazione, mediante previsione negli strumenti di programmazione del fabbisogno di personale. Nel solo caso delle procedure di progressione di carriera finanziate con lo 0,55% del m.s. 2018, data l'eccezione rappresentata dal comma 612 della legge 234/2021, non vi è l'obbligo di garantire la riserva del 50% dei posti per l'accesso dall'esterno (parere CFC81 reso dall'Aran e condiviso dal Dipartimento per la Funzione Pubblica e dal MEF). Qualora dovessero residuare risorse per effetto di vincitori da inquadrare con la tipologia contrattuale di lavoro part time, l'Ente mediante previsione negli strumenti di programmazione del fabbisogno di personale provvederà ad attivare nuove progressioni finanziate entro il limite dello 0,55% del m.s. 2018.

#### Art. 8

Il Servizio Personale, secondo le previsioni regolamentari, dispone, in esecuzione delle direttive dell'Amministrazione di cui all'articolo precedente, l'emanazione di un Avviso di indizione della procedura per l'effettuazione delle progressioni di carriera straordinarie di cui al presente regolamento, 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 e la precisazione che l'inquadramento del dipendente nella categoria

superiore se risultato in posizione utile verrà effettuata con la stessa tipologia contrattuale di lavoro in essere con lo stesso dipendente alla data di scadenza del termine di partecipazione alla selezione (part-time o full time). Per i lavoratori part-time il nuovo contratto avrà la medesima estensione temporale di quello in essere alla data di scadenza del termine di partecipazione alla selezione e cioè di 24 ore senza tener conto di eventuali temporanee integrazioni orarie.

#### Art. 9

L'Avviso di cui all'articolo precedente viene pubblicato nel sito internet dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente" – Bandi e Concorsi per 15 (quindici) giorni consecutivi . La pubblicazione dell'Avviso nella sezione "Amministrazione trasparente" assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.

#### Art. 10

Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'Avviso di cui agli articoli precedenti. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura. Possono partecipare alla procedura per beneficiare della progressione di carriera di cui al presente articolo i dipendenti a tempo indeterminato dell'ente che siano in servizio attivo presso questo ente alla data di avvio della procedura correlata nonché alla data di sua conclusione. Il dipendente nell'istanza di partecipazione dovrà dichiarare di essere consapevole che l'inquadramento nella categoria superiore se risultato in posizione utile verrà effettuata con la stessa tipologia contrattuale di lavoro in essere con lo stesso dipendente alla data di scadenza del termine di partecipazione alla selezione (part-time o full time). Per i lavoratori part-time il nuovo contratto avrà la medesima estensione temporale di quello in essere alla data di scadenza del termine di partecipazione alla selezione e cioè di 24 ore senza tener conto di eventuali temporanee integrazioni orarie.

#### Art. 11

Gli altri requisiti necessari per la partecipazione sono:

- essere inquadrati nella categoria/area immediatamente inferiore a quella oggetto della progressione di carriera, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto delle Funzioni Locali stipulato in data 16/11/2022;
- possedere i requisiti per il passaggio all'area superiore oggetto della specifica procedura bandita di cui alla *Tabella C* allegata al Ccnl 16/11/2022.

Per la progressione di carriera ai profili di Funzionario contabile, Funzionario tecnico e Funzionario tecnico informatico la partecipazione alla selezione è ammessa solo per i candidati in possesso del titolo derogatorio del diploma di scuola secondaria di secondo grado specifico previsto rispettivamente per i profili di Istruttore contabile, Istruttore tecnico o Istruttore agrotecnico e Istruttore tecnico informatico nel catalogo dei titoli di studio riferiti a ciascun profilo professionale e indicati nell'avviso di selezione o la laurea specifica (triennale o magistrale) così come previsto nello stesso catalogo dei titoli di studio riferiti a ciascun profilo professionale di cui all'allegato "A" e indicati nell'avviso di selezione.

Per la sola progressione per l'accesso ai seguenti profili professionali dell'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione : Funzionario amministrativo/avvocato; Funzionario contabile; Funzionario tecnico; Funzionario amministrativo; Assistente sociale; Funzionario tecnico informatico; Funzionario di polizia municipale il punteggio di laurea (triennale o magistrale) posseduto dal candidato come determinato nella Tabella "A"- Criteri di Valutazione verrà attribuito solo se il candidato è in possesso di laurea specifica o equipollente così come previsto dal catalogo dei titoli di studio riferiti a ciascun profilo professionale di cui all'allegato "A" e indicati nell'avviso di selezione.

Per la progressione ai profili di Istruttore e Operatore esperto la laurea triennale o magistrale posseduta dal candidato sarà valutata solo se conseguita in uno dei corsi di laurea previsti per i profili di : Funzionario amministrativo/avvocato; Funzionario contabile; Funzionario tecnico; Funzionario amministrativo; Assistente sociale; Funzionario tecnico informatico; Funzionario di polizia municipale e riportati nel catalogo dei titoli di studio di cui all'allegato "A" anche se non pertinente con le mansioni del posto da ricoprire.

#### Art. 12

Tutti i requisiti per partecipare debbono essere posseduti alla data di scadenza della presentazione dell'istanza di partecipazione da parte del dipendente e debbono permanere fino al momento della proposta di stipulazione del contratto individuale di lavoro nella nuova categoria in favore del vincitore della selezione.

#### Art. 13

Il Servizio Personale provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti, onde verificare il possesso dei requisiti richiesti dal CCNL e dal presente Regolamento per accedere alla procedura comparativa. Il Dirigente Responsabile del Servizio Personale, con propria determinazione, dispone l'ammissione o l'esclusione dei dipendenti che hanno presentato la propria candidatura. Della eventuale esclusione viene data motivazione espressa.

#### Art. 14

La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, è svolta da un'apposita Commissione. La graduatoria che ne è l'esito non è utilizzabile per successive procedure assunzionali.

#### Art. 15

La Commissione di cui all'articolo precedente è nominata dalla Giunta Comunale ed è composta da tre membri interni od esterni con qualifica di dirigenti o inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione anche a tempo determinato in servizio presso enti locali o in quiescenza e che abbiano prestato servizio in Enti locali secondo alla definizione di cui all'art. 2 del D.Lgs 267/2000 (comuni, province, città metropolitane, comunità montane, comunità isolate e unioni di comuni). Un terzo dei posti di componente salva motivata impossibilità, è riservato a ciascuno dei due sessi (art. 57 comma 1 lett. a) del D.Lgs n. 165/2001).

Un dipendente inquadrato in area degli Operatori esperti o degli Istruttori assume le funzioni di segretario.

Non possono far parte delle Commissioni esaminatrici i componenti degli organi di direzione politica del Comune, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

Non possono altresì far parte delle Commissioni esaminatrici persone che siano tra loro parenti od affini fino al quarto grado o soggetti legati da vincolo di coniugio nonché coloro che, nello stesso grado, siano parenti od affini di alcuno dei concorrenti o legati da vincolo di coniugio ad alcuno dei medesimi, coloro che abbiano liti pendenti e/o rapporti debitori con i concorrenti. Trova applicazione, nei confronti dei componenti della commissione, l'articolo 35-bis del D. Lgs.n. 165/2001.

La verifica dell'esistenza di eventuali cause di incompatibilità è effettuata all'atto dell'insediamento della Commissione, individuato nella prima seduta, e, se necessario, ripetuta dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati. I componenti della commissione sono tenuti a presentare una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ove si attesti di non trovarsi nelle condizioni sopra indicate. La conoscenza personale, dovuta a rapporti di lavoro nell'ambito dell'Ente non costituisce impedimento.

L'esistenza di una causa di incompatibilità dà luogo a decadenza del soggetto interessato. Analogamente si procede allorché la causa di incompatibilità non sia originaria ma sopravvenuta. La Commissione valuta, secondo principi di imparzialità, i titoli e le competenze posseduti dai dipendenti attenendosi ai criteri di valutazione allegati al presente regolamento e, in caso di necessità, decide attenendosi al principio della massima coerenza con detti criteri. La Commissione esaminatrice, per ogni seduta tenuta, deve redigere apposito verbale debitamente datato, numerato e sottoscritto dal Presidente, dai componenti e dal segretario.

#### Art. 16

La Commissione definisce il punteggio attribuito a ciascun candidato utilizzando i criteri ed il relativo peso percentuale fissati nell'Allegata Tabella "A" al presente Regolamento. I criteri utilizzati, nel rispetto della disciplina contrattuale collettiva, sono:

a) titolo di studio;

b) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato (per le progressioni dall'Area degli operatori all'Area degli operatori esperti l'esperienza maturata dagli operatori che svolgono, in relazione alla declaratoria contrattuale, attività di supporto ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamenti fungibili, è valutata esclusivamente con riguardo dell'anzianità di servizio mentre per le progressioni dall' Area degli operatori esperti all'Area degli Istruttori e dall'Area degli Istruttori all'area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione l'esperienza maturata non identificandosi solo con la mera anzianità di servizio verrà valutata prioritariamente sulla base di un curriculum

presentato dal candidato nel quale dovranno essere evidenziate esclusivamente le ulteriori competenze specificate acquisite nei contesti lavorativi idonee ad evidenziare, in conformità agli orientamenti dell'Aran (orientamento applicativo RAL-1013 e CFL96) ulteriormente, il livello di qualificazione professionale acquisito nella categoria o area inferiore di attuale inquadramento in enti locali secondo la definizione di cui all'art. 2 del D.Lgs 267/2000 (comuni, province, città metropolitane, comunità montane, comunità isolate e unioni di comuni) e non riferibili ai titoli, ai percorsi formativi e professionali e all'esperienza riconducibile all'anzianità di servizio già valutati nelle categorie e con i criteri indicati nella Tabella "A".

c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le abilitazioni professionali.

La Commissione definisce in via preliminare i criteri di valutazione e il punteggio da attribuire alle ulteriori competenze indicate nella tabella "A" e specificate nel curriculum avendo riguardo alla loro specifica rilevanza rispetto al livello di qualificazione professionale acquisito dal candidato nella categoria o area inferiore di attuale inquadramento.

#### Art. 17

E' consentita la partecipazione anche dei dipendenti che non sono in *servizio attivo*, perché in posizione di *aspettativa, congedo, comando, distacco o che risultino comunque in servizio anche presso altri enti con scavalco condiviso* purchè la titolarità del rapporto sia in capo al Comune di Ribera.

I periodi di servizio maturati dai dipendenti presso terze amministrazioni, anche con rapporti a tempo determinato qualora la titolarità del rapporto non sia in capo al Comune di Ribera, vengono valutati dalla Commissione solo se il servizio risulta prestato presso altro Ente locale secondo alla definizione di cui all'art. 2 del D.Lgs 267/2000 (comuni, province, città metropolitane, comunità montane, comunità isolate e unioni di comuni).

#### Art. 18

Gli esiti del lavoro della Commissione, ivi compresa la graduatoria di merito finale, vengono sintetizzati in un apposito Verbale, approvato con determinazione del Dirigente Responsabile del Servizio Personale.

#### Art. 19

In caso di pari merito, la priorità in graduatoria viene stabilita dalla Commissione tenuto conto delle precedenzae previste dall'art. 5 del D.P.R.487/1994.

#### Art. 20

La graduatoria della procedura viene, inoltre, resa nota al personale mediante pubblicazione della stessa, in ordine di merito ma senza indicazione dei punteggi conseguiti, nella Sezione "Amministrazione trasparente"/Bandi e Concorsi dell'ente per almeno 15 giorni dalla data di sua definitiva approvazione.

#### Art. 21

La graduatoria non consente successivi ed ulteriori utilizzi mediante scorrimento dei dipendenti eventualmente classificatisi nelle posizioni di merito successive alla prima, non trattandosi di graduatoria concorsuale. È consentito l'utilizzo della medesima graduatoria, attingendo all'elenco degli eventuali idonei collocati nelle posizioni successive, nel rigoroso ordine di classificazione, solo in caso di formale rinuncia all'assunzione nella nuova categoria da parte del dipendente meglio classificato.

#### Art. 22

Poiché trattasi di procedura di accesso all'impiego non sono previste procedure conciliative. In caso di controversie la giurisdizione è devoluta al Tribunale amministrativo competente.

#### Art. 23

Una volta approvata la graduatoria e individuato il dipendente che ha diritto all'inquadramento nella categoria superiore, questi presenta le proprie dimissioni dal posto coperto nella categoria di provenienza e il Servizio personale provvede agli adempimenti correlati all'immissione in ruolo nella nuova posizione. Ricorre l'applicazione delle regole contrattuali collettive pertinenti. L'inquadramento nella categoria superiore per il dipendente risultato in posizione utile verrà effettuata con la stessa tipologia contrattuale di lavoro in essere con lo stesso alla data di scadenza del termine di partecipazione alla selezione (part-time o full time). Per i lavoratori part-time il nuovo contratto avrà la medesima estensione temporale di quello in essere alla data di scadenza del termine di partecipazione alla selezione e cioè di 24 ore senza tener conto di eventuali temporanee integrazioni orarie.

#### Art. 24

Il dipendente assunto nella nuova categoria è esonerato secondo le vigenti previsioni contrattuali collettive, con particolare riferimento alla disciplina di cui all'art. 25, comma 2, del Ccnl 16/11/2022 dal periodo di prova. Non si applicano i termini di preavviso previsti in caso di dimissioni del dipendente.



## COMUNE DI RIBERA

### *Libero Consorzio Comunale di Agrigento*

#### ***Progressione di carriera con inquadramento nell'Area superiore***

*(ex art. 13, commi 6, 7 e 8 del Ccnl del Comparto delle Funzioni Locali del 16/11/2022)*

#### **TABELLA "A" – CRITERI DI VALUTAZIONE**

##### **Progressioni dall'Area degli operatori all'Area degli operatori esperti**

La valutazione consiste nell'assegnazione di max 100 punti determinati come somma dei tre punteggi parziali di cui ai criteri a. b. c. sotto elencati, ciascuno rapportato al peso percentuale a esso attribuito.

a. **TITOLO DI STUDIO:** punteggio complessivo da proporzionare al **40 %** del totale, composto come segue:

**a1. Per il titolo di studio posseduto alla data di scadenza per la presentazione delle domande di partecipazione indicata nell'avviso di selezione, sono attribuiti i seguenti punteggi:**

**Assolvimento della scuola dell'obbligo : 5 punti a prescindere dalla votazione conseguita.**

**Diploma scuola secondaria di secondo grado : 50 punti così attribuiti:**

*Diploma in sessantesimi :*

- se conseguito con una votazione da 36 a 40: punti 10
- se conseguito con una votazione da 41 a 45: punti 20
- se conseguito con una votazione da 46 a 50: punti 30
- se conseguito con una votazione da 51 a 55: punti 40
- se conseguito con una votazione da 56 a 60: punti 50

**Laurea breve (triennale) o di primo livello : 70 punti così attribuiti:**

- se conseguita con una votazione da 66 a 75/110: punti 55
- se conseguita con una votazione da 76 a 85/110: punti 58
- se conseguita con una votazione da 86 a 95/110: punti 61
- se conseguita con una votazione da 96 a 105/110: punti 64
- se conseguita con una votazione da 106 a 110/110: punti 67

- se conseguita con una votazione da 110 e lode : punti 70

**Laurea magistrale, specialistica o vecchio ordinamento : 100 punti così attribuiti:**

- se conseguita con una votazione da 66 a 75/110: punti 75
- se conseguita con una votazione da 76 a 85/110: punti 81
- se conseguita con una votazione da 86 a 95/110: punti 86
- se conseguita con una votazione da 96 a 105/110: punti 92
- se conseguita con una votazione da 106 a 110/110: punti 98
- se conseguita con una votazione da 110 e lode : punti 100

*N.B. Eventuali punteggi di titoli di studio diversamente espressi vanno prima tradotti nei corrispondenti rapporti di 110/110 o di 60/60, determinando le necessarie equivalenze.*

**È valutato il titolo di studio più elevato posseduto dal/dalla candidato/a.**

**a2. Il punteggio massimo conseguibile per la valutazione degli ulteriori titoli di studio post universitari è pari a 30 punti.**

**A ciascun titolo dichiarato sarà attribuito il punteggio sotto indicato:**

- ulteriore laurea breve (triennale) o di primo livello: 20 punti;
- ulteriore laurea vecchio ordinamento ovvero ulteriore laurea magistrale o ulteriore laurea

**specialistica che non sia la naturale prosecuzione della laurea breve (triennale) o di primo livello: 25 punti;**

- titoli di specializzazione o di perfezionamento : punti 15
- master di I livello: 15 punti;
- master II livello: 20 punti.
- dottorato di ricerca: 25 punti.

**I titoli sono valutati esclusivamente se conseguiti presso istituzioni universitarie, pubbliche o private e se riguardanti discipline attinenti alle funzioni degli enti locali.**

**La somma dei punteggi *sub* punti a1), a2), nel caso ricorrano le diverse ipotesi, non può comunque eccedere il totale di punti 100 da riportare poi al peso del fattore a.**

**NOTE :**

**(1) ASSOLVIMENTO DELL'OBBLIGO SCOLASTICO**

*Per i nati entro il 31/12/1951 l'obbligo scolastico si intende assolto con il conseguimento della licenza di quinta elementare o la frequenza di otto anni di studio al compimento del 14° anno di età;*

*Per i nati dall'01/01/1952 al 31.12.1984 l'obbligo scolastico si intende assolto con il conseguimento della licenza media o la frequenza di otto anni di studio al compimento del 15° anno di età;*

*Per i nati dal 01/01/1985 al 31/12/1992 l'obbligo scolastico si intende assolto con l'ammissione al secondo anno di scuola superiore o la frequenza di nove anni di studio al compimento del 15° anno di età;*

*Per i nati dal 01/01/1993 l'obbligo scolastico si intende assolto con l'ammissione al terzo anno di scuola superiore o la frequenza di dieci anni di studio al compimento del 18° anno di età.*

(2) Sono valutabili i titoli di studio stranieri - ossia rilasciati da enti non italiani, ma riconosciuti dallo Stato estero ove ha sede l'ente che ha emesso il titolo - purché abbiano ottenuto, entro la data di scadenza di presentazione della domanda di partecipazione al presente bando, il riconoscimento accademico o il conferimento del valore legale di cui all'art. 38, co. 3.2, del D. Lgs. 165/2001.

b. **ESPERIENZA MATURATA NELLA CATEGORIA/AREA INFERIORE:** punteggio complessivo da proporzionare al **20 %** del totale, composto come segue:

**Anzianità di Servizio :** Servizio nella categoria/Area inferiore a quella oggetto di progressione verticale maturato anche a tempo determinato in qualsiasi settore/Servizio/Ufficio presso il Comune di Ribera o in altro Ente locale a scavalco condiviso o in posizione di comando o distacco con titolarità del rapporto in capo al Comune di Ribera o prestato in altro Ente locale secondo alla definizione di cui all'art. 2 del D.Lgs 267/2000 (comuni, province, città metropolitane, comunità montane, comunità isolate e unioni di comuni) **fino ad un massimo di 100 punti** come da seguente tabella:

Anni di Servizio	Punteggio
Da 1 fino 3 anni	10
Da 3 fino 5 anni	20
Da 5 fino 7 anni	30
Da 7 fino 10 anni	40
Da 10 fino 12 anni	50
Da 12 fino 14 anni	60
Da 14 fino 16 anni	70
Da 16 fino 18 anni	80
Da 18 fino 20 anni	90
Oltre 20	100

Note: I periodi superiori a 6 mesi vengono calcolati come anno. I periodi inferiori a 6 mesi non vengono considerati ai fini dell'attribuzione del punteggio. Il servizio militare prestato è valutato 1 anno. **Il totale di punti 100 va rapportato al peso del fattore b.**

c. **COMPETENZE PROFESSIONALI:** punteggio complessivo da proporzionare al **40 %** del totale, composto come segue:

1. **abilitazioni all'esercizio professionale** che consentono l'iscrizione ad Ordini/Collegi professionali utilizzabili in mansioni riconducibili alle funzioni dell'Ente locale: **punti 15 ciascuna fino al massimo di punti 30** (Sono valutabili soltanto le abilitazioni conseguite per esame dopo il conseguimento del titolo di studio)

2. **corsi, con attestazione di superamento di esami finali** attinenti con l'attività istituzionale degli enti locali organizzati da enti dello Stato o della Regione o legalmente riconosciuti: **10 punti per ciascun corso fino al massimo di punti 30.**

3. **ulteriori corsi di formazione/aggiornamento professionale** attinenti con l'attività istituzionale degli enti locali validamente conclusi (**con attestato di partecipazione/frequenza**) in base agli atti di regolazione del singolo intervento formativo con attribuzione dei seguenti punteggi: **Punti 1 per ogni corso di**

<b>formazione/aggiornamento professionale fino ad un massimo di punti 3</b>
<p>4. <b>idoneità conseguita in concorsi</b> per esami o titoli ed esami a tempo indeterminato e/o a tempo determinato presso Ente locale secondo alla definizione di cui all'art. 2 del D.Lgs 267/2000 (comuni, province, città metropolitane, comunità montane, comunità isolate e unioni di comuni):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- relativi a posti per la stessa categoria/Area oggetto della selezione per la quale si concorre: <b>punti 10 per ogni idoneità fino ad un massimo di punti 20;</b></li> <li>- relativi a posti per la categoria/Area superiore a quella oggetto della selezione per la quale si concorre: <b>punti 15 per ogni idoneità fino ad un massimo di punti 30</b></li> </ul>
<p>5. <b>Attestati di qualificazione professionale</b> attinenti ai servizi istituzionali di competenza del Comune e utilizzabile per tali fini. L'acquisizione della qualifica professionale è regolamentata dalla <b>legge quadro 21 dicembre 1978, n. 845</b>, deve essere acquisita tramite la frequentazione e superamento con esami di <a href="#">corsi di formazione professionale</a> certificati dalla Regione di residenza ed erogati da enti accreditati : <b>15 punti per ciascun attestato fino al massimo di punti 30</b></p>
<p><b>Non saranno presi in considerazione titoli diversi e ulteriori rispetto a quelli espressamente sopra indicati. La somma dei punteggi <i>sub</i> punti da 1 a 5 non può comunque eccedere il totale di punti 100 e va rapportare al peso del fattore c.</b></p>

### Esempio di calcolo

In ipotesi di un dipendente che partecipi ad una progressione per passaggio dall'Area degli operatori all' area degli operatori esperti abbia assolto la scuola dell'obbligo e sia in possesso del diploma scuola secondaria di secondo grado (conseguita con il voto di 45/60) verrà valutato solo il titolo superiore. Ipotizzando 20 anni di servizio (a tempo indeterminato e/o determinato), 2 corsi di formazione certificati con attestazione di superamento di esami finali, 3 corsi con attestato di partecipazione/frequenza otterrà il seguente punteggio:

**- TITOLO DI STUDIO:**

Diploma scuola secondaria di secondo grado: punteggio 45/60 = punti 20 x 40 % peso = **8 punti**

**- ESPERIENZA MATURATA:**

Anzianità di servizio : 20 anni di servizio: punti 90 x 20 % peso = **18 punti**

**- COMPETENZE PROFESSIONALI:**

2 corsi di formazione con esami superati x 10 punti = 20 punti;

3 corsi di formazione con attestato di partecipazione/frequenza = 1 x 3 = punti 3;

Totale 23 punti x 40 % peso = **9,02 punti**

**TOTALE = 8 + 18 + 9,02 = 35,02/100 punti**

### **Progressioni dall' Area degli operatori esperti all'Area degli Istruttori e dall'Area degli Istruttori all'area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione**

La valutazione consiste nell'assegnazione di max 100 punti determinati come somma dei tre punteggi parziali di cui ai criteri a. b. c. sotto elencati, ciascuno rapportato al peso percentuale a esso attribuito.

a. **TITOLO DI STUDIO:** punteggio complessivo da proporzionare al 25 % del totale, composto come segue:

**a1. Per il titolo di studio posseduto alla data di scadenza per la presentazione delle domande di partecipazione indicata nell'avviso di selezione, sono attribuiti i seguenti punteggi:**

**Assolvimento della scuola dell'obbligo : 5 punti a prescindere dalla votazione conseguita.**

**Diploma scuola secondaria di secondo grado : 50 punti così attribuiti:**

*Diploma in sessantesimi :*

- se conseguito con una votazione da 36 a 40: punti 10
- se conseguito con una votazione da 41 a 45: punti 20
- se conseguito con una votazione da 46 a 50: punti 30
- se conseguito con una votazione da 51 a 55: punti 40
- se conseguito con una votazione da 56 a 60: punti 50

**Laurea breve (triennale) o di primo livello : 70 punti così attribuiti:**

- se conseguita con una votazione da 66 a 75/110: punti 55
- se conseguita con una votazione da 76 a 85/110: punti 58
- se conseguita con una votazione da 86 a 95/110: punti 61
- se conseguita con una votazione da 96 a 105/110: punti 64
- se conseguita con una votazione da 106 a 110/110: punti 67
- se conseguita con una votazione da 110 e lode : punti 70

**Laurea magistrale, specialistica o vecchio ordinamento : 100 punti così attribuiti:**

- se conseguita con una votazione da 66 a 75/110: punti 75
- se conseguita con una votazione da 76 a 85/110: punti 81
- se conseguita con una votazione da 86 a 95/110: punti 86
- se conseguita con una votazione da 96 a 105/110: punti 92
- se conseguita con una votazione da 106 a 110/110: punti 98
- se conseguita con una votazione da 110 e lode : punti 100

*N.B. Eventuali punteggi di titoli di studio diversamente espressi vanno prima tradotti nei corrispondenti rapporti di 110/110 o di 60/60, determinando le necessarie equivalenze.*

**È valutato il titolo di studio più elevato posseduto dal/dalla candidato/a.**

**a2. Il punteggio massimo conseguibile per la valutazione degli ulteriori titoli di studio post universitari è pari a 30 punti.**

**A ciascun titolo dichiarato sarà attribuito il punteggio sotto indicato:**

- **ulteriore laurea breve (triennale) o di primo livello: 20 punti;**  
 - **ulteriore laurea vecchio ordinamento ovvero ulteriore laurea magistrale o ulteriore laurea specialistica che non sia la naturale prosecuzione della laurea breve (triennale) o di primo livello: 25 punti;**  
 - **titoli di specializzazione o di perfezionamento : punti 15**  
 - **master di I livello: 15 punti;**  
 - **master II livello: 20 punti.**  
 - **dottorato di ricerca: 25 punti.**  
**I titoli sono valutati esclusivamente se conseguiti presso istituzioni universitarie, pubbliche o private e se riguardanti discipline attinenti alle funzioni degli enti locali.**

**La somma dei punteggi *sub* punti a1), a2), nel caso ricorrano le diverse ipotesi, non può comunque eccedere il totale di punti 100 da rapportare poi al peso del fattore a.**

**NOTE :**

*(1) ASSOLVIMENTO DELL'OBBLIGO SCOLASTICO*

*Per i nati entro il 31/12/1951 l'obbligo scolastico si intende assolto con il conseguimento della licenza di quinta elementare o la frequenza di otto anni di studio al compimento del 14° anno di età;*

*Per i nati dall'01/01/1952 al 31.12.1984 l'obbligo scolastico si intende assolto con il conseguimento della licenza media o la frequenza di otto anni di studio al compimento del 15° anno di età;*

*Per i nati dal 01/01/1985 al 31/12/1992 l'obbligo scolastico si intende assolto con l'ammissione al secondo anno di scuola superiore o la frequenza di nove anni di studio al compimento del 15° anno di età;*

*Per i nati dal 01/01/1993 l'obbligo scolastico si intende assolto con l'ammissione al terzo anno di scuola superiore o la frequenza di dieci anni di studio al compimento del 18° anno di età.*

*(2) Sono valutabili i titoli di studio stranieri - ossia rilasciati da enti non italiani, ma riconosciuti dallo Stato estero ove ha sede l'ente che ha emesso il titolo - purché abbiano ottenuto, entro la data di scadenza di presentazione della domanda di partecipazione al presente bando, il riconoscimento accademico o il conferimento del valore legale di cui all'art. 38, co. 3.2, del D. Lgs. 165/2001.*

**b. ESPERIENZA MATURATA NELLA CATEGORIA/AREA INFERIORE:**  
 punteggio complessivo da porzionare al **40 %** del totale, composto come segue:

**1. Anzianità di Servizio :** Servizio prestato nella categoria/Area inferiore a quella oggetto di progressione verticale maturato anche a tempo determinato in qualsiasi settore/Servizio/Ufficio presso il Comune di Ribera o in altro Ente locale a scavalco condiviso o in posizione di comando o distacco con titolarità del rapporto in capo al Comune di Ribera o prestato in altro Ente locale secondo alla definizione di cui all'art. 2 del D.Lgs 267/2000 (comuni, province, città metropolitane, comunità montane, comunità isolate e unioni di comuni) **fino ad un massimo di 30 punti** come da seguente tabella:

Anni di Servizio	Punteggio
Da 1 fino 3 anni	3
Da 3 fino 5 anni	6

Da 5 fino 7 anni	9
Da 7 fino 10 anni	12
Da 10 fino 12 anni	15
Da 12 fino 14 anni	18
Da 14 fino 16 anni	21
Da 16 fino 18 anni	24
Da 18 fino 20 anni	27
Oltre 20	30

I periodi superiori a 6 mesi vengono calcolati come anno. I periodi inferiori a 6 mesi non vengono considerati ai fini dell'attribuzione del punteggio. Il servizio militare prestato è valutato 1 anno.

**2. Esperienza professionale :** Sarà valutato il Curriculum presentato dal candidato con giudizio discrezionale complessivo dalla Commissione nel quale dovranno essere evidenziate **esclusivamente le ulteriori competenze di seguito specificate acquisite nei contesti lavorativi** idonee ad evidenziare, ulteriormente, il livello di qualificazione professionale acquisito nella categoria o area inferiore di attuale inquadramento in enti locali secondo la definizione di cui all'art. 2 del D.Lgs 267/2000 (comuni, province, città metropolitane, comunità montane, comunità isolate e unioni di comuni) **e non riferibili ai titoli, ai percorsi formativi e professionali e all'esperienza riconducibile all'anzianità di servizio già valutati nelle categorie e con i criteri indicati :**

- a) deleghe di funzioni dirigenziali conferite negli ultimi 10 anni con provvedimento formale da valutare in relazione all'ampiezza della delega;
- b) svolgimento di mansioni superiori formalmente assegnate negli ultimi 10 anni;
- c) assunzione di Responsabilità di unità organizzative denominate Servizi o Uffici secondo l'ordinamento dell'Ente desumibili esclusivamente da incarichi formalmente conferiti e ricoperti negli ultimi 10 anni per almeno 5 anni anche non consecutivi nella categoria o area di attuale inquadramento (ex cat. B o Cat. C) nel Comune di Ribera o in altro Comune a scavalco condiviso o in posizione di comando o distacco con titolarità del rapporto in capo al Comune di Ribera. Non viene valutato il periodo inferiore a 5 anni (60 mesi). **Per ciascun incarico nel calcolo i periodi superiori a 15 giorni mesi vengono calcolati come mese i periodi inferiori non vengono conteggiati.** Per la determinazione dell'ultimo decennio si fa riferimento al termine ultimo di presentazione dell'istanza per la partecipazione alla selezione.
- d) competenze specifiche acquisite a mezzo di utilizzo di software, programmi di grafica o altri strumenti tecnici in uso presso i servizi di assegnazione (*da specificare*);
- e) conoscenza ed uso di applicazioni informatiche (word, excel,...) (*da specificare*);
- f) encomi conferiti da parte di autorità riconosciute (es: Sindaco, Prefetto, Segretario Generale);
- g) ogni altra attività professionale e di studio **di particolare rilievo e complessità**, formalmente documentabile a richiesta della Commissione, non riferibile ai titoli o percorsi formativi o professionali già valutati nelle precedenti categorie, idonea ad evidenziare ulteriormente il livello di qualificazione professionale del candidato purchè riferibile o riconducibile alle mansioni espletate nell'Area di attuale inquadramento negli ultimi 10 anni.

Il curriculum, da produrre nella forma di dichiarazione sostitutiva a pena di non valutazione, dovrà contenere necessariamente la dichiarazione di veridicità ed esattezza di tutti i dati dichiarati dal candidato ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 e la contestuale assunzione di responsabilità in merito a eventuali sanzioni penali in caso di dichiarazioni mendaci, ovvero di formazione o uso di atti falsi (cfr. art. 76 D.P.R.

n. 445/2000). La Commissione potrà richiedere ai candidati, a campione, la documentazione a comprova di quanto dichiarato. **Al curriculum la Commissione attribuisce max punti 70.**

**La somma dei punteggi *sub* punti 1 a 2 non può comunque eccedere il totale di punti 100 e va rapportare al peso del fattore b.**

c. **COMPETENZE PROFESSIONALI:** punteggio complessivo da proporzionare al 35 % del totale, composto come segue:

1. **abilitazioni all'esercizio professionale** che consentono l'iscrizione ad Ordini/Collegi professionali utilizzabili in mansioni riconducibili alle funzioni dell'Ente locale: **punti 15 ciascuna fino al massimo di punti 30** (Sono valutabili soltanto le abilitazioni conseguite per esame dopo il conseguimento del titolo di studio)

2. **corsi, con attestazione di superamento di esami finali** attinenti con l'attività istituzionale degli enti locali organizzati da enti dello Stato o della Regione o legalmente riconosciuti: **10 punti per ciascun corso fino al massimo di punti 30.**

3. **ulteriori corsi di formazione/aggiornamento professionale** attinenti con l'attività istituzionale degli enti locali validamente conclusi (**con attestato di partecipazione/frequenza**) in base agli atti di regolazione del singolo intervento formativo con attribuzione dei seguenti punteggi: **Punti 1 per ogni corso di formazione/aggiornamento professionale fino ad un massimo di punti 3**

4. **idoneità conseguita in concorsi** per esami o titoli ed esami a tempo indeterminato e/o a tempo determinato presso Ente locale secondo alla definizione di cui all'art. 2 del D.Lgs 267/2000 (comuni, province, città metropolitane, comunità montane, comunità isolate e unioni di comuni):

- relativi a posti per la stessa categoria/Area oggetto della selezione per la quale si concorre: **punti 10 per ogni idoneità fino ad un massimo di punti 20;**

- relativi a posti per la categoria/Area superiore a quella oggetto della selezione per la quale si concorre: **punti 15 per ogni idoneità fino ad un massimo di punti 30**

5. **Attestati di qualificazione professionale** attinenti ai servizi istituzionali di competenza del Comune e utilizzabile per tali fini. L'acquisizione della qualifica professionale è regolamentata dalla **legge quadro 21 dicembre 1978, n. 845**, deve essere acquisita tramite la frequentazione e superamento con esami di [corsi di formazione professionale](#) certificati dalla Regione di residenza ed erogati da enti accreditati : **15 punti per ciascun attestato fino al massimo di punti 30**

**Non saranno presi in considerazione titoli diversi e ulteriori rispetto a quelli espressamente sopra indicati. La somma dei punteggi *sub* punti da 1 a 5 non può comunque eccedere il totale di punti 100 e va rapportare al peso del fattore c.**

## Esempio di calcolo

In ipotesi di un dipendente che partecipi ad una progressione per passaggio dall'Area degli operatori esperti all'area degli Istruttori e sia in possesso del diploma scuola secondaria di secondo grado e che abbia anche il titolo di studio superiore della laurea breve (conseguita con il voto di 86/110) purchè riconducibile a funzioni espletate dall'Ente locale verrà valutato solo il titolo superiore. Ipotizzando 20 anni di servizio (a tempo indeterminato e/o determinato), 2 corsi di formazione certificati con attestazione di superamento di esami finali, 3 corsi con attestato di partecipazione/frequenza e valutazione del curriculum con 50 punti otterrà il seguente punteggio:

### - TITOLO DI STUDIO:

Laurea breve : punteggio 86/110 = punti 61 x 25% peso = **15,25 punti**

### - ESPERIENZA MATURATA:

Anzianità di servizio : 20 anni di servizio: punti 27

Esperienza professionale : Valutazione del curriculum : punti 50

Totale punti : 77 x 40% peso = **punti 30,80**

### - COMPETENZE PROFESSIONALI:

2 corsi di formazione con esami superati x 10 punti = 20 punti;

3 corsi di formazione con attestato di partecipazione/frequenza = 1 x 3 = punti 3;

Totale 23 punti x 35 % peso = **8,05 punti**

**TOTALE = 15,25 + 30,80 + 8,05 = 54,1/100 punti**

---

## Tabella C allegata al CCNL 16/11/2022:

### Progressione tra Aree

da Area degli Operatori  
all'Area degli Operatori esperti

### Requisiti

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** e almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

## Allegato “A”

**Progressioni di carriera straordinarie di cui all’art. 13, commi 6, 7 e 8 del ccnl del comparto delle funzioni locali del 16/11/2022. Catalogo dei titoli di studio per profili professionali valutabili o necessari per l’accesso ai sensi dell’art. 11 del Regolamento con equiparazioni tra lauree di vecchio ordinamento, lauree specialistiche e lauree magistrali e tra classi delle lauree dm 509 e classi delle lauree dm 270 (decreto interministeriale 9 luglio 2009).**

Profilo professionale/Area di inquadramento	Titolo di studio
Istruttore tecnico	<p>Diploma di scuola secondaria superiore che consente l’accesso all’esame abilitante all’esercizio della professione di geometra.</p> <p><u>Oppure</u></p> <p>Diploma di Scuola secondaria di secondo grado ad indirizzo tecnico che consente l’accesso all’università, rilasciato al termine di uno dei seguenti indirizzi di studio :</p> <p>A1)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- costruzioni, ambiente e territorio;</li> <li>- elettronica ed elettrotecnica;</li> <li>- trasporti e logistica;</li> <li>- meccanica, meccatronica ed energia;</li> <li>- agrotecnico</li> <li>- perito agrario</li> </ul> <p><u>oppure</u></p> <p>A2)</p> <p>Qualsiasi diploma di istruzione secondaria di secondo grado diverso da quello di cui al punto A1) e che consente l’accesso all’Università UNITAMENTE ad una laurea di seguito indicata assorbente di tipo tecnico.</p> <p><i>a) laurea triennale ex D.M. 270/04 nelle seguenti classi:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L-7 Ingegneria Civile e Ambientale;</li> <li>L- 9 Ingegneria industriale;</li> <li>L-17 Scienze dell’Architettura;</li> <li>L-21 Scienze della Pianificazione territoriale, urbanistica, paesaggistica e ambientale;</li> <li>L-23 Scienze e tecniche dell’edilizia.</li> <li>L-25 Scienze e tecnologie agrarie e forestali</li> <li>L-32 Scienze e tecnologie per</li> </ul>

l'ambiente e la natura

*b) laurea triennale ex D.M. 509/99 equiparata alle lauree di cui al punto a), riportate nella tabella di equiparazione del Decreto Interministeriale 9 luglio 2009 di seguito indicate:*

08 Ingegneria civile e ambientale  
 10 Ingegneria industriale  
 04 Scienze dell'architettura e dell'ingegneria edile  
 07 Urbanistica e scienze della pianificazione territoriale e ambientale  
 04 Scienze dell'architettura e dell'ingegneria edile  
 20 Scienze e tecnologie agrarie, agroalimentari e forestali  
 27 Scienze e tecnologie per l'ambiente e la natura

*c) laurea magistrale ex D.M. 270/04 appartenente ad una delle seguenti classi:*

LM-3 Architettura del paesaggio;  
 LM-4 Architettura e ingegneria edile-architettura; LM-23 Ingegneria civile;  
 LM-24 Ingegneria dei sistemi edilizi;  
 LM-25 Ingegneria dell'automazione;  
 LM-26 Ingegneria della sicurezza;  
 LM-28 Ingegneria elettrica;  
 LM-29 Ingegneria elettronica;  
 LM-33 Ingegneria meccanica;  
 LM-35 Ingegneria per l'ambiente e il territorio; LM-48 Pianificazione territoriale urbanistica e ambientale  
 LM-31 Ingegneria gestionale  
 LM-69 Scienze e tecnologie agrarie

*d) laurea specialistica ex DM 509/99 equiparata alle lauree di cui al punto c), riportate nella tabella di equiparazione del Decreto Interministeriale 9 luglio 2009 di seguito indicate:*

3/S Architettura del paesaggio  
 4/S Architettura e ingegneria edile  
 28/S Ingegneria civile  
 4/S Architettura e ingegneria edile  
 31/S Ingegneria elettrica  
 32/S Ingegneria elettronica  
 29/S Ingegneria dell'automazione  
 36/S Ingegneria meccanica  
 34/S Ingegneria gestionale  
 38/S Ingegneria per l'ambiente e il

	<p>Territorio  77/S Scienze e tecnologie agrarie  54/S Pianificazione territoriale urbanistica e ambientale  54/S Pianificazione territoriale urbanistica e ambientale  82/S Scienze e tecnologie per l'ambiente e il territorio  LM-75 Scienze e tecnologie per l'ambiente e il territorio  <i>e) diploma di laurea ante D.M. 509/99 in:</i> Architettura  Ingegneria civile  Ingegneria edile  Ingegneria edile - architettura  Ingegneria elettrica,  Ingegneria elettronica,  Ingegneria industriale  Ingegneria meccanica  Ingegneria gestionale  Scienze agrarie  Ingegneria per l'ambiente e il territorio, Pianificazione territoriale e urbanistica, Pianificazione territoriale urbanistica e ambientale.  Politica del territorio  Scienze ambientali  Scienze e tecnologie agrarie  Urbanistica  – Altri requisiti : Patente B</p>
Istruttore agrotecnico	<p>Scuola secondaria di secondo grado (diploma di agrotecnico o di perito agrario)– Altri requisiti : Patente B</p>
Istruttore contabile	<p>Diploma di Ragioniere o perito commerciale o titolo equipollente per legge.  E' altresì consentita la partecipazione a tale concorso anche per chi è in possesso di uno dei titoli di studio superiori di seguito indicati:  <i>Diploma di Laurea di cui all'ordinamento previgente al DM 509/1999 (vecchio ordinamento) in:</i>  Economia e Commercio  Economia Aziendale  Economia delle amministrazioni pubbliche e delle istituzioni internazionali  Economia e finanza  Economia e gestione dei servizi  Scienze economiche, statistiche e sociali</p>

	<p><u>oppure</u>  <i>Laurea Specialistica (DM 509/1999) conseguita in una delle seguenti classi specialistiche (LS):</i>  64/S Scienze dell'economia  84/S Scienze economico-aziendali  19/S Finanza</p> <p><u>oppure</u>  <i>Laurea Magistrale (DM 270/2004) conseguita in una delle seguenti classi magistrali (LM):</i>  LM-56 Scienze dell'economia  LM-77 Scienze economico-aziendali  LM-16 Finanza</p> <p><u>oppure</u>  <i>Laurea triennale di primo livello (di cui al DM 270/2004) tra quelle appartenenti alle seguenti classi: L-18 Scienze dell'economia e della gestione aziendale</i>  L-33 Scienze economiche</p> <p><u>oppure</u>  <i>Laurea Triennale D.M. 509/1999:</i>  17 Scienze dell'economia e della gestione aziendale  28 Scienze economiche</p>
Istruttore tecnico informatico	<p>Diploma di Istituto Tecnico settore tecnologico a indirizzo Informatica e Telecomunicazioni oppure Diploma di Perito Industriale a indirizzo informatico oppure Ragioniere Programmatore.</p> <p>E' altresì consentita la partecipazione anche per chi è in possesso di uno dei titoli di studio superiori di seguito indicati:  <i>Diploma di Laurea di cui all'ordinamento previgente al DM 509/1999 (vecchio ordinamento) in:</i>  Informatica  Ingegneria informatica  Ingegneria elettronica</p> <p><u>oppure</u>  <i>Laurea Specialistica (DM 509/1999) conseguita in una delle seguenti classi specialistiche (LS):</i>  23/S Informatica  100/S Tecniche e metodi per la società dell'informazione  35/S Ingegneria informatica  32/S Ingegneria elettronica  29/S Ingegneria dell'automazione</p>

	<p><u>oppure</u>  <i>Laurea Magistrale (DM 270/2004) conseguita in una delle seguenti classi magistrali (LM):</i>  LM-18 Informatica  LM-66 Sicurezza informatica  LM-91 Tecniche e metodi per la società dell'informazione  LM-32 Ingegneria informatica  LM-29 Ingegneria elettronica  LM-25 Ingegneria dell'automazione</p> <p><u>oppure</u>  <i>Laurea triennale di primo livello (di cui al DM 270/2004) tra quelle appartenenti alle seguenti classi:</i>  L-31 Scienze e tecnologie informatiche</p> <p><u>oppure</u>  <i>Laurea Triennale D.M. 509/1999:</i>  26 Scienze e tecnologie informatiche  Possesso della patente di guida di categoria B.  Altri requisiti : Patente B</p>
Funzionario amministrativo/avvocato	<p>Possesso della laurea magistrale in Giurisprudenza a ciclo unico della classe LMG-01 oppure una <a href="#">Laurea Triennale in Giurisprudenza</a> che si concluda con un biennio magistrale (sempre LMG-01).  Altri requisiti : abilitazione all'esercizio della professione di Avvocato.</p>
Funzionario contabile	<p>Essere in possesso di uno dei seguenti titoli di studio o equipollenti:  <i>Diploma di Laurea di cui all'ordinamento previgente al DM 509/1999 (vecchio ordinamento) in:</i>  Economia e Commercio  Economia Aziendale  Economia delle amministrazioni pubbliche e delle istituzioni internazionali  Economia e finanza  Economia e gestione dei servizi  Scienze economiche, statistiche e sociali</p> <p><u>oppure</u>  <i>Laurea Specialistica (DM 509/1999) conseguita in una delle seguenti classi specialistiche (LS):</i>  64/S Scienze dell'economia  84/S Scienze economico-aziendali  19/S Finanza</p> <p><u>oppure</u></p>

	<p><i>Laurea Magistrale (DM 270/2004) conseguita in una delle seguenti classi magistrali (LM):</i>  LM-56 Scienze dell'economia  LM-77 Scienze economico-aziendali  LM-16 Finanza  <u>oppure</u>  <i>Laurea triennale di primo livello (di cui al DM 270/2004) tra quelle appartenenti alle seguenti classi:</i> L-18 Scienze dell'economia e della gestione aziendale  L-33 Scienze economiche  <u>oppure</u>  <i>Laurea Triennale D.M. 509/1999:</i>  17 Scienze dell'economia e della gestione aziendale  28 Scienze economiche</p>
<p>Funzionario tecnico</p>	<p>È richiesto il possesso di uno dei seguenti titoli:  <i>a) laurea triennale ex D.M. 270/04 nelle seguenti classi:</i>  L-7 Ingegneria Civile e Ambientale;  L- 9 Ingegneria industriale;  L-17 Scienze dell'Architettura;  L-21 Scienze della Pianificazione territoriale, urbanistica, paesaggistica e ambientale;  L-23 Scienze e tecniche dell'edilizia.  L-25 Scienze e tecnologie agrarie e forestali  L-32 Scienze e tecnologie per l'ambiente e la natura  <i>b) laurea triennale ex D.M. 509/99 equiparata alle lauree di cui al punto a), riportate nella tabella di equiparazione del Decreto Interministeriale 9 luglio 2009 di seguito indicate:</i>  08 Ingegneria civile e ambientale  10 Ingegneria industriale  04 Scienze dell'architettura e dell'ingegneria edile  07 Urbanistica e scienze della pianificazione territoriale e ambientale  04 Scienze dell'architettura e dell'ingegneria edile  20 Scienze e tecnologie agrarie, agroalimentari e forestali  27 Scienze e tecnologie per l'ambiente e la natura  <i>c) laurea magistrale ex D.M. 270/04</i></p>

*appartenente ad una delle seguenti classi:*

LM-3 Architettura del paesaggio;  
LM-4 Architettura e ingegneria edile-architettura; LM-23 Ingegneria civile;  
LM-24 Ingegneria dei sistemi edilizi;  
LM-25 Ingegneria dell'automazione;  
LM-26 Ingegneria della sicurezza;  
LM-28 Ingegneria elettrica;  
LM-29 Ingegneria elettronica;  
LM-33 Ingegneria meccanica;  
LM-35 Ingegneria per l'ambiente e il territorio; LM-48 Pianificazione territoriale urbanistica e ambientale  
LM-31 Ingegneria gestionale  
LM-69 Scienze e tecnologie agrarie

*d) laurea specialistica ex DM 509/99 equiparata alle lauree di cui al punto c), riportate nella tabella di equiparazione del Decreto Interministeriale 9 luglio 2009 di seguito indicate:*

3/S Architettura del paesaggio  
4/S Architettura e ingegneria edile  
28/S Ingegneria civile  
4/S Architettura e ingegneria edile  
31/S Ingegneria elettrica  
32/S Ingegneria elettronica  
29/S Ingegneria dell'automazione  
36/S Ingegneria meccanica  
34/S Ingegneria gestionale  
38/S Ingegneria per l'ambiente e il Territorio  
77/S Scienze e tecnologie agrarie  
54/S Pianificazione territoriale urbanistica e ambientale  
54/S Pianificazione territoriale urbanistica e ambientale  
82/S Scienze e tecnologie per l'ambiente e il territorio  
LM-75 Scienze e tecnologie per l'ambiente e il territorio

*e) diploma di laurea ante D.M. 509/99 in:* Architettura

Ingegneria civile  
Ingegneria edile  
Ingegneria edile - architettura  
Ingegneria elettrica,  
Ingegneria elettronica,  
Ingegneria industriale  
Ingegneria meccanica  
Ingegneria gestionale

	<p>Scienze agrarie  Ingegneria per l'ambiente e il territorio,  Pianificazione territoriale e urbanistica,  Pianificazione territoriale urbanistica e  ambientale.  Politica del territorio  Scienze ambientali  Scienze e tecnologie agrarie  Urbanistica  – Altri requisiti : Patente B</p>
<p>Funzionario amministrativo</p>	<p>Essere in possesso di uno dei seguenti  titoli di studio o equipollenti:  <i>Diploma di Laurea di cui  all'ordinamento previgente al DM  509/1999 (vecchio ordinamento) in:</i>  Giurisprudenza  Economia e Commercio  Economia Aziendale  Economia delle amministrazioni  pubbliche e delle istituzioni  internazionali  Economia e finanza  Economia e gestione dei servizi  Scienze economiche, statistiche e  sociali  Economia politica  Scienze politiche  Scienze dell'amministrazione  <u>oppure</u>  <i>Laurea Specialistica (DM 509/1999)  conseguita in una delle seguenti classi  specialistiche (LS):</i>  22/S Giurisprudenza  102/S Teoria e tecniche della  normazione e dell'informazione  giuridica  64/S Scienze dell'economia  84/S Scienze economico-aziendali  19/S Finanza  57/S Programmazione e gestione delle  politiche e dei servizi sociali  71/S Scienze delle pubbliche  amministrazioni  <u>oppure</u>  <i>Laurea Magistrale (DM 270/2004)  conseguita in una delle seguenti classi  magistrali (LM):</i>  LMG/01 Giurisprudenza  LM-56 Scienze dell'economia  LM-77 Scienze economico-aziendali  LM-16 Finanza  LM-87 Servizio sociale e politiche</p>

	<p>sociali LM-63 Scienze delle pubbliche amministrazioni <u>oppure</u> <i>Laurea triennale di primo livello (di cui al DM 270/2004) tra quelle appartenenti alle seguenti classi:</i> L-18 Scienze dell'economia e della gestione aziendale L-33 Scienze economiche L-14 Scienze dei servizi giuridici L-36 Scienze politiche e delle relazioni internazionali L-16 Scienze dell'amministrazione e dell'organizzazione L-14 Scienze dei servizi giuridici <u>oppure</u> <i>Laurea Triennale D.M. 509/1999:</i> 17 Scienze dell'economia e della gestione aziendale 28 Scienze economiche 02 Scienze dei servizi giuridici 15 Scienze politiche e delle relazioni internazionali 19 Scienze dell'amministrazione 31 Scienze giuridiche</p>
Assistente sociale	<p>Essere in possesso di uno dei seguenti titoli di studio o equipollenti anche rispetto ai vecchi ordinamenti: <i>Diploma di Laurea di cui all'ordinamento previgente al DM 509/1999 (vecchio ordinamento) in:</i> Servizio sociale <u>oppure</u> <i>Laurea Specialistica (DM 509/1999) conseguita in una delle seguenti classi specialistiche (LS):</i> 57/S Programmazione e gestione delle politiche e dei servizi sociali <u>oppure</u> <i>Laurea Magistrale (DM 270/2004) conseguita in una delle seguenti classi magistrali (LM):</i> LM-87 Servizio sociale e politiche sociali <u>oppure</u> <i>Laurea triennale di primo livello (di cui al DM 270/2004) tra quelle appartenenti alle seguenti classi:</i> L-39 Servizio sociale <u>oppure</u> <i>Laurea Triennale D.M. 509/1999:</i></p>

	06 Scienze del servizio sociale Iscrizione all'albo professionale e patente B
Funzionario tecnico informatico	Essere in possesso di uno dei seguenti titoli di studio o equipollenti anche rispetto ai vecchi ordinamenti: <i>Diploma di Laurea di cui all'ordinamento previgente al DM 509/1999 (vecchio ordinamento) in Informatica</i> Ingegneria informatica Ingegneria elettronica Scienze dell'informazione <u>oppure</u> <i>Laurea Specialistica (DM 509/1999) conseguita in una delle seguenti classi specialistiche (LS):</i> 23/S Informatica 100/S Tecniche e metodi per la società dell'informazione 35/S Ingegneria informatica 32/S Ingegneria elettronica 29/S Ingegneria dell'automazione <u>oppure</u> <i>Laurea Magistrale (DM 270/2004) conseguita in una delle seguenti classi magistrali (LM):</i> LM-18 Informatica LM-66 Sicurezza informatica LM-91 Tecniche e metodi per la società dell'informazione LM-32 Ingegneria informatica LM-29 Ingegneria elettronica LM-25 Ingegneria dell'automazione <u>oppure</u> <i>Laurea triennale di primo livello (di cui al DM 270/2004) tra quelle appartenenti alle seguenti classi:</i> L-31 Scienze e tecnologie informatiche <u>oppure</u> <i>Laurea Triennale D.M. 509/1999:</i> 26 Scienze e tecnologie informatiche Possesso della patente di guida di categoria B.
Funzionario di polizia municipale	Essere in possesso di uno dei seguenti titoli di studio o equipollenti: <i>Diploma di Laurea di cui all'ordinamento previgente al DM 509/1999 (vecchio ordinamento) in:</i> Giurisprudenza Economia e Commercio Economia Aziendale

Economia delle amministrazioni  
 pubbliche e delle istituzioni  
 internazionali  
 Economia e finanza  
 Economia e gestione dei servizi  
 Scienze economiche, statistiche e  
 sociali  
 Economia politica  
 Scienze politiche  
 Scienze dell'amministrazione  
oppure  
*Laurea Specialistica (DM 509/1999)*  
*conseguita in una delle seguenti classi*  
*specialistiche (LS):*  
 22/S Giurisprudenza  
 102/S Teoria e tecniche della  
 normazione e dell'informazione  
 giuridica  
 64/S Scienze dell'economia  
 84/S Scienze economico-aziendali  
 19/S Finanza  
 57/S Programmazione e gestione delle  
 politiche e dei servizi sociali  
 71/S Scienze delle pubbliche  
 amministrazioni  
oppure  
*Laurea Magistrale (DM 270/2004)*  
*conseguita in una delle seguenti classi*  
*magistrali (LM):*  
 LMG/01 Giurisprudenza  
 LM-56 Scienze dell'economia  
 LM-77 Scienze economico-aziendali  
 LM-16 Finanza  
 LM-87 Servizio sociale e politiche  
 sociali  
 LM-63 Scienze delle pubbliche  
 amministrazioni  
oppure  
*Laurea triennale di primo livello (di cui*  
*al DM 270/2004) tra quelle*  
*appartenenti alle seguenti classi:*  
 L-18 Scienze dell'economia e della  
 gestione aziendale  
 L-33 Scienze economiche  
 L-14 Scienze dei servizi giuridici  
 L-36 Scienze politiche e delle relazioni  
 internazionali  
 L-16 Scienze dell'amministrazione e  
 dell'organizzazione  
 L-14 Scienze dei servizi giuridici  
oppure  
*Laurea Triennale D.M. 509/1999:*

	17 Scienze dell'economia e della gestione aziendale 28 Scienze economiche 02 Scienze dei servizi giuridici 15 Scienze politiche e delle relazioni internazionali 19 Scienze dell'amministrazione 31 Scienze giuridiche Possesso della patente di guida di categoria B.
--	--

*N.B. I titoli sopra citati si intendono conseguiti presso Istituti di istruzione superiore di secondo grado, Università o altri istituti equiparati della Repubblica Italiana. Coloro che sono in possesso di titolo di studio rilasciato da un Paese dell'Unione Europea o da un Paese terzo sono ammessi alle prove concorsuali, purché il titolo sia stato dichiarato equivalente con provvedimento della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, previo parere conforme del Ministero dell'Istruzione ovvero dell'Università e della Ricerca, ai sensi dell'art. 38, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 ovvero sia stata attivata la predetta procedura di equivalenza.*

## **Allegato “B”**

### **Costo delle progressioni con procedura transitoria per ciascuna delle aree di accesso**

#### ***Costo progressione per passaggio da Area degli Operatori ad Area degli Operatori Esperti***

##### *Area degli Operatori*

Costo annuale: euro 19.843,99 così calcolati.

Costo annuale: 18.283,31: 12 mensilità = costo mensile: 1.523,61

Oltre 13<sup>a</sup> mensilità: 19.806,91

Oltre quota indennità di comparto (colonna 1 del CCNL 22 gennaio 2004) ricalcolata su base annua per 12 mensilità: 3,09 x 12 = 37,08

##### *Area degli Operatori Esperti*

Costo annuale: euro 20.665,48 così calcolati.

Costo annuale: 19.034,51: 12 mensilità = 1.586,21

Oltre 13<sup>a</sup> mensilità: 20.620,72

Oltre quota indennità di comparto (colonna 1 del CCNL 22 gennaio 2004) ricalcolata su base annua per 12 mensilità: 3,73 x 12 = 44,76

#### **Costo progressione:**

**20.665,48 - 19.843,99 = 821,49**

#### ***Costo progressione per passaggio da Area degli Operatori Esperti ad Area degli Istruttori***

##### *Area degli Operatori Esperti*

Costo annuale: euro 20.665,48 così calcolati.

Costo annuale: 19.034,51: 12 mensilità = 1.586,21

Oltre 13<sup>a</sup> mensilità: 20.620,72

Oltre quota indennità di comparto (colonna 1 del CCNL 22 gennaio 2004) ricalcolata su base annua per 12 mensilità: 3,73 x 12 = 44,76

##### *Area degli Istruttori*

Costo annuale: euro 23.227,69 così calcolati.

Costo annuale: 21.392,87: 12 mensilità = 1.782,74

Oltre 13<sup>a</sup> mensilità: 23.175,61

Oltre quota indennità di comparto (colonna 1 del CCNL 22 gennaio 2004) ricalcolata su base annua per 12 mensilità: 4,34 x 12 = 52,08

#### **Costo progressione:**

**23.227,69 - 20.665,48 = 2.562,21**

#### ***Costo progressione per passaggio da Area degli Istruttori ad Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione***

*Area degli Istruttori*

Costo annuale: euro 23.227,69 così calcolati.

Costo annuale: 21.392,87: 12 mensilità = 1.782,74

Oltre 13<sup>a</sup> mensilità: 23.175,61

Oltre quota indennità di comparto (colonna 1 del CCNL 22 gennaio 2004) ricalcolata su base annua per 12 mensilità: 4,34 x 12 = 52,08

*Area dei Funzionari e di E.Q.*

Costo annuale: euro 25.206,11 così calcolati.

Costo annuale: 23.212,35: 12 mensilità = 1.934,36

Oltre 13<sup>a</sup> mensilità: 25.146,71

Oltre quota indennità di comparto (colonna 1 del CCNL 22 gennaio 2004) ricalcolata su base annua per 12 mensilità: 4,95 x 12 = 59,40

**Costo progressione:**

**25.206,11 - 23.227,69 = 1.978,42**