

# **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE RISERVATE AL PERSONALE DELLA GIUNTA REGIONALE**

## **ARTICOLO 1**

### **Oggetto**

Il presente regolamento disciplina le progressioni straordinarie tra le Aree, anche denominate progressioni verticali, ai sensi dell'articolo 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL del personale del comparto Funzioni locali – periodo 2019-2021, siglato il 16 novembre 2022, nel rispetto dell'articolo 52, comma 1 bis, del Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dal Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con Legge 6 agosto 2021, n. 113.

Le progressioni straordinarie tra le Aree sono effettuabili fino a tutto il 31 dicembre 2025 in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e si svolgono mediante procedura valutativa; sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'articolo 1, comma 612, della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL Comparto Funzioni locali.

La progressione tra le Aree consente il passaggio da una categoria a quella immediatamente superiore e si attua attraverso una procedura valutativa di tipo comparativo. Essa rappresenta uno strumento di valorizzazione e di sviluppo delle risorse umane ed è finalizzata a potenziare l'esperienza e la professionalità maturate dai dipendenti in un percorso di sviluppo professionale,

Le progressioni verticali sono riservate ai dipendenti di ruolo dell'amministrazione, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, fatta salva una quota di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno. Il numero di posti destinati alle progressioni verticali è individuato nel Piano triennale dei fabbisogni di personale adottato nell'ambito del PIAO, all'interno di quelli previsti nel medesimo piano dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa Area. In ogni caso, l'attivazione delle progressioni verticali determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno.

## **ARTICOLO 2**

### **Avvisi per le progressioni verticali**

La Regione bandisce le procedure di selezione per le progressioni verticali, mediante uno o più avvisi interni, nei quali sono indicati, in particolare:

- a) le specifiche posizioni di lavoro cui è riservata la selezione, nel rispetto delle previsioni del piano triennale dei fabbisogni adottato nell'ambito del PIAO di riferimento;
- b) i requisiti per la partecipazione alle progressioni verticali;
- c) le modalità di presentazione delle domande; il termine di presentazione delle domande non potrà essere inferiore a 30 giorni e decorrere dalla pubblicazione dell'Avviso;
- d) individuazione dei titoli valutabili;
- e) i criteri di valutazione e i punteggi secondo quanto previsto dall'articolo 4;
- f) le priorità in caso di parità di punteggi.

L'Avviso di selezione è pubblicato integralmente nella sezione Avvisi dell'Intranet regionale e nella sezione Avvisi e bandi del sito istituzionale, per l'intero arco temporale in cui sia consentita la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione.

## **ARTICOLO 3**

### **Requisiti per la partecipazione**

Per la partecipazione alla selezione è richiesto il possesso dei seguenti requisiti:

1. essere dipendenti di ruolo con contratto a tempo indeterminato presso la Giunta Regionale del Lazio e destinatari del CCNL Comparto Funzioni locali;

2. essere inquadrati nell'area immediatamente inferiore rispetto all'ambito professionale indicato nell'apposito avviso per un periodo di almeno 36 mesi al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda, tenendosi conto anche del periodo maturato nell'ente di provenienza nel caso in cui l'assunzione sia avvenuta tramite mobilità tra enti;
3. aver conseguito una valutazione positiva in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura o nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora vi siano compresi periodi nei quali non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza del servizio;
4. non aver riportato condanne penali, non essere stato interdetto o sottoposto a misure restrittive della libertà personale e non avere procedimenti penali in corso;
5. non avere procedimenti disciplinari in corso e non essere stato sottoposto a sanzioni disciplinari negli ultimi due anni;
6. possedere il titolo di studio come da tabella C di corrispondenza tra aree e requisiti di cui al CCNL del personale del comparto funzioni locali – triennio 2019-2021, cui si rinvia;
7. I requisiti richiesti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione alla procedura

#### ARTICOLO 4

##### Criteria di valutazione

L'effettuazione delle progressioni verticali avviene sulla base della valutazione dei seguenti criteri:

- Esperienza maturata nell'area di provenienza presso la Regione Lazio o presso altri Enti comunque disciplinati dai contratti collettivi nazionali relativi al rapporto di lavoro pubblico come aggregati nei comparti di contrattazione collettiva di cui al contratto collettivo nazionale quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale 2019-2021 a seguito di contratto a tempo determinato e/o a tempo indeterminato (non verranno valutati i periodi lavorativi svolti presso società anche a totale o parziale partecipazione pubblica oppure riconducibili a LSU/LPU, collaborazioni occasionali, consulenze professionali o attività svolta in libera professione, incarichi fiduciari, né l'aver svolto attività in cantieri-scuola o aver svolto tirocini/stage),
- Titolo di studio conseguito, alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda, con la precisa indicazione, nel curriculum vitae, della qualificazione dello stesso, del luogo e data di conseguimento, nonché della denominazione dell'Istituto o Ateneo ove conseguito;
- Competenze professionali possedute, alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda,

Viene assegnato il punteggio percentuale a ciascuno dei predetti criteri nella misura di seguito indicata:

##### a) per il passaggio dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti

###### a1) Esperienza maturata. Max 50 punti:

- Max 20 punti: competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della *performance* (media dell'ultimo triennio) o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità:  
dal 60 al 70% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 5 punti  
dal 71 al 80% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 10 punti  
dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 15 punti  
dal 91 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 20 punti
- Max 30 punti: anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione: 3 punti per ogni anno pieno. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente.

- a2.) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area. I punteggi relativi ai titoli di studio non sono tra loro cumulabili. Max 25 punti
- Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale): 10 punti
  - Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale): 12 punti
  - Diploma di Laurea Triennale: 16 punti
  - Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale: 20 punti
  - Master di 2 (max 1) / altra laurea /corso di specializzazione /dottorato di ricerca /abilitazione professionale – punteggio da sommare ai precedenti: 5 punti.
- a3) **Competenze professionali acquisite.** Max 25 punti
- Max 15 punti: Percorsi formativi: 2,5 punti per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire. Nonché, verifica mediante attestazione da parte dell'Ufficio Formazione dell'accrescimento professionale attraverso la partecipazione ai corsi di formazione messi a disposizione dall'Amministrazione.
  - Max 10 punti: Incarichi, anche di mera esecuzione: 2 punti per ciascun incarico svolto nell'area di provenienza.
- b) per il passaggio dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori:**
- b1) Esperienza maturata. Max 50 punti
- Max 20 punti: Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della *performance* (media dell'ultimo triennio) o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità:  
dal 60 al 70% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 5 punti  
dal 71 al 80% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 10 punti  
dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 15 punti  
dal 91 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 20 punti
  - Max 30 punti: anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione: 3 punti per ogni anno pieno. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente.
- b2) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area. I punteggi relativi ai titoli di studio non sono tra loro cumulabili. Max 20 punti
- Diploma di Laurea Triennale: 10 punti
  - Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale: 15 punti
  - Master di 2 (max 1) / altra laurea /corso di specializzazione /dottorato di ricerca /abilitazione professionale – punteggio da sommare ai precedenti: 5 punti
- b.3) Competenze professionali acquisite. Max 30 punti
- Max 10 punti: percorsi formativi: 2 punti per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire. Nonché, verifica mediante attestazione da parte dell'Ufficio Formazione dell'accrescimento professionale attraverso la partecipazione ai corsi di formazione messi a disposizione dall'Amministrazione.
  - Max 20 punti: incarichi: 2 punti per ciascun incarico svolto nell'area di provenienza.
- c) Per il passaggio dall'Area degli istruttori all'Area dell'elevata qualificazione:**
- c1) Esperienza maturata. Max 50 punti
- Max 20 punti: Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della *performance* (media dell'ultimo triennio) o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile

effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità:

dal 60 al 70% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 5 punti

dal 71 al 80% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 10 punti

dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 15 punti

dal 91 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 20 punti

- Max 30 punti: Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione: 2 punti per ogni anno pieno. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente.

c2) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area. I punteggi relativi ai titoli di studio non sono tra loro cumulabili. Max 20 punti

- Diploma di Laurea Triennale: 10 punti
- Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale: 15 punti
- Master di 2 (max 1) / altra laurea /corso di specializzazione /dottorato di ricerca /abilitazione professionale – punteggio da sommare ai precedenti: 5 punti.

c3) Competenze professionali acquisite. Max 30 punti

- Max 10 punti: Percorsi formativi: 1 punto per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire. Nonché, verifica mediante attestazione da parte dell'Ufficio Formazione dell'accrescimento professionale attraverso la partecipazione ai corsi di formazione messi a disposizione dall'Amministrazione.
- Max 20 punti: Incarichi:
  - Incarichi di RUP: 1 punto per ciascun procedimento,
  - Incarichi di specifiche responsabilità: 2 punti per ciascun incarico svolto, purché formalmente assegnato e di durata superiore a 6 mesi nel corso dell'anno solare (il punteggio è attribuito proporzionalmente, in dodicesimi, in funzione dei mesi di svolgimento dell'incarico nell'anno solare),
  - Incarico di PO/EQ/Attribuzione mansioni superiori: 3 punti per ciascun incarico svolto, purché di durata superiore a 3 mesi nel corso dell'anno solare (il punteggio è attribuito proporzionalmente, in dodicesimi, in funzione dei mesi di svolgimento dell'incarico nell'anno solare).

Ai fini del collocamento in graduatoria, in caso di parità di punteggio complessivo, prevale, il seguente ordine di criteri:

- il concorrente con maggiore anzianità nell'area di classificazione immediatamente precedente a quella per la quale si concorre;
- il concorrente con anzianità di servizio complessiva maggiore;
- il concorrente con maggiore età anagrafica.

## ARTICOLO 5

### Domanda di partecipazione

Le domande di partecipazione alla selezione devono essere inviate con le modalità indicate dal relativo Avviso.

Le candidature, redatte secondo il modello allegato all'avviso interno e corredate dal *curriculum vitae* in formato europeo debitamente sottoscritto, con la puntuale indicazione dei titoli posseduti, dovranno essere indirizzate alla Direzione regionale competente in materia di Personale secondo le modalità che saranno indicate nel predetto avviso.

Il termine per la presentazione delle domande è perentorio e il mancato rispetto dello stesso comporta pertanto l'esclusione del candidato.

Non saranno ammesse le candidature presentate con modalità diverse da quelle indicate nell'Avviso.

## ARTICOLO 6

### **Commissioni esaminatrici e procedura di valutazione**

Le procedure di selezione sono svolte da Commissioni esaminatrici nominate con determinazione del Direttore della Direzione regionale competente in materia di Personale, dopo la scadenza del termine di presentazione delle domande. Le Commissioni sono composte da un dirigente regionale con funzioni di presidente e da due esperti nelle materie oggetto della selezione.

Gli esperti potranno essere scelti anche tra i dirigenti e i dipendenti della Regione appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che siano o siano stati titolari di incarichi di Posizioni Organizzativa/Elevata Qualificazione.

Almeno un componente della Commissione, salva motivata impossibilità, dovrà essere di sesso femminile, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/01 e s.m.i..

Le funzioni di Segretario saranno affidate a dipendenti a tempo indeterminato della Regione, nominati contestualmente alla Commissione esaminatrice. Il Segretario dovrà essere scelto tra i dipendenti di Area pari o superiore a quella dei posti messi a selezione.

L'Amministrazione, laddove possibile, garantirà il principio di rotazione dei suddetti incarichi.

Il Presidente e i componenti delle commissioni, il cui rapporto di impiego con la Pubblica Amministrazione si risolva per qualsiasi motivo durante l'espletamento dei lavori, cesseranno dall'incarico, salvo loro conferma dell'Amministrazione.

Saranno valutate dalla Commissione esclusivamente le istanze pervenute entro i termini prescritti e con le modalità indicate nell'Avviso; al contrario non saranno valutate le istanze pervenute fuori termine o con modalità differenti da quelle prescritte

Ai fini della valutazione delle istanze e dell'attribuzione dei relativi punteggi da parte della Commissione si tiene conto esclusivamente di quanto dichiarato dal dipendente nella domanda di partecipazione alla procedura e, in subordine, di quanto dichiarato nel *curriculum vitae* allegato alla domanda. La Commissione, quindi, può computare esclusivamente i periodi dichiarati dal dipendente indicando correttamente giorno, mese e anno di inizio ed eventuale fine dell'esperienza lavorativa svolta. Non saranno, pertanto, presi in considerazione periodi non correttamente indicati nella domanda o, in subordine, nel *curriculum vitae*.

## ARTICOLO 7

### **Graduatoria finale e pubblicazione**

Le Commissioni trasmettono i verbali dell'attività e le relative graduatorie alla Direzione Regionale competente in materia di personale per l'approvazione provvisoria delle graduatorie e per la loro pubblicazione.

Decorso il termine di 5 giorni per la presentazione di osservazioni, valutate le eventuali istanze pervenute, con provvedimento del Direttore della Direzione Regionale competente in materia di personale, le graduatorie sono approvate definitivamente.

La procedura si intende conclusa con la pubblicazione sulla *intranet regionale* del provvedimento che approva definitivamente la graduatoria formulata dalla Commissione.

La collocazione nella nuova Area da parte dei dipendenti in posizione utile nelle graduatorie è subordinata alla permanenza in servizio degli stessi alla data di decorrenza giuridica dello scorrimento verticale.

In caso di rinuncia, decadenza o annullamento dell'attribuzione della progressione verticale a un candidato si procederà, nel limite dei posti messi a selezione, all'attribuzione secondo l'ordine delle graduatorie di merito.

## **ARTICOLO 8**

### **Progressione verticale e trattamento economico**

Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie, i quali verranno automaticamente inquadrati nell'Area superiore rispetto a quella di precedente appartenenza.

Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nella categoria immediatamente superiore (posizione economica iniziale), previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 del CCNL Comparto Funzioni locali 2019 – 2021 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova Area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al 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.

## **ARTICOLO 9**

### **Trattamento dei dati personali**

Ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 e del Decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196 e successive modifiche, i dati personali, identificativi e sensibili forniti dai candidati sono raccolti e trattati per le sole finalità connesse all'espletamento della procedura di cui al presente avviso e per le sole finalità inerenti alla nomina. I suddetti dati possono essere comunicati all'esterno esclusivamente per l'espletamento delle attività previste dalla presente procedura e per gli adempimenti di legge.

Il trattamento dei dati avviene mediante strumenti manuali, informatici e telematici con logiche strettamente correlate alle finalità di cui al capoverso precedente e con modalità tali da garantire la sicurezza e la riservatezza degli stessi.

La comunicazione dei dati richiesti dal presente avviso è obbligatoria. L'eventuale rifiuto ha come conseguenza l'impossibilità alla partecipazione del dipendente alla procedura oggetto del presente avviso.

L'interessato ha il diritto di ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano, anche se non ancora registrati, la loro comunicazione in forma intelligibile, l'aggiornamento, la rettifica, la cancellazione, la trasformazione in forma anonima, il blocco dei dati, nonché il diritto di opporsi al trattamento degli stessi o di reclamo in caso di trattamento dei dati non conforme alla normativa in materia.

## **ARTICOLO 10**

### **Verifiche e controlli**

L'Amministrazione si riserva il diritto di procedere in qualunque momento della procedura di selezione, anche successivo all'espletamento delle prove d'esame, con provvedimento motivato, all'accertamento dei requisiti richiesti e della veridicità delle dichiarazioni rese dai candidati e ad effettuare l'esclusione dalla selezione dei candidati per difetto dei requisiti richiesti dall'avviso, ovvero per mancata dichiarazione degli stessi nella domanda di partecipazione.

## **ARTICOLO 11**

### **Diposizioni finali**

Per tutto quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme, anche regolamentari, in materia di procedimento amministrativo e procedure concorsuali vigenti, queste ultime in quanto compatibili.