



DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE N. 166 DEL 29/10/2024

RRUU-RISORSE UMANE

**OGGETTO: Approvazione Regolamento per la disciplina delle procedure comparative per le progressioni verticali cd "speciali" o "in deroga" (art. 13 commi 6, 7 e 8 CCNL 16.11.2022)**

\*\*\*\*\*

**IL DIRETTORE GENERALE**

**PREMESSO CHE:**

L'assunzione di personale nella Pubblica Amministrazione avviene tramite selezione pubblica o nelle altre forme previste dalla legge e che, a tal fine, sono di riferimento:

il D.Lgs. 165/2001, art. 35 con riguardo al reclutamento del personale, art. 36 con riguardo alle forme flessibili di assunzione e di impiego del personale, art. 52, con riguardo alle progressioni nelle aree e tra aree;

il D.L. 80/2021, art. 3, convertito con modificazioni dalla L. 113/2021, sostitutivo dell'art. 52 comma 1-bis, del D. Lgs. 165/2001;

il D.P.R. n. 82 del 16/06/2023 ad oggetto "*Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi*" entrato in vigore il 14/07/2023.

**CONSIDERATO CHE:**

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 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;

I contratti collettivi nazionali, pertanto, hanno potuto disciplinare procedure speciali di progressione tra le aree, nella fase di prima applicazione del nuovo ordinamento, in forza della norma contenuta nell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, introdotta dall'art. 3, comma 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;

**VISTO :**

il CCNL 2019-2021 agli artt. 11 e seguenti, ha modificato il sistema di classificazione del personale degli Enti Locali, introducendo un'articolazione in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, denominate, rispettivamente:

Area degli Operatori (ex categoria A),

Area degli Operatori esperti (ex categorie B e B.3),

Area degli Istruttori (ex categoria C),

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D);

Il predetto CCNL ha tracciato una distinzione molto netta tra le due diverse tipologie di procedure di progressione verticale:

procedure “ordinarie”, la cui disciplina, ancorché richiamata nei contratti (ex art. 15, comma 1 del richiamato CCNL), trae origine unicamente dalla legge (considerata anche la riserva di legge in materia);  
procedure cosiddette “in deroga” o “speciali”, temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è invece prevista nel CCNL (ex art. 13 commi 6, 7, 8), con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti, previo confronto sindacale;

In particolare, l’art. 13 comma 6 del CCNL del 16/11/2022, dispone che *“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 cosiddette “in deroga” o “speciali” cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza “ del medesimo CCNL.*

**DATO ATTO** che il legislatore non solo ha dato mandato alla contrattazione collettiva di disciplinare “speciali procedure di valorizzazione del personale”, ma ha anche reso possibile lo stanziamento di apposite risorse finanziarie finalizzate a sostenerne l’applicazione. Si tratta delle risorse di cui all’art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022).

**RICHIAMATO** il piano triennale fabbisogno del personale (allegato PIAO2023-2025) approvato con determinazione dirigenziale n. 113 del 31/03/2024

**PRESO ATTO** che i criteri di valutazione dei candidati alla progressione verticale devono essere regolamentati dall’Ente.

**RITENUTO**, pertanto, di dover adottare il Regolamento per la disciplina delle procedure comparative per le progressioni verticali cd “speciali” o “in deroga” (art. 13 commi 6, 7 e 8 CCNL 16.11.2022) al fine di prevedere modalità operative che consentono, nel rispetto della legge e del contratto collettivo nazionale, di attivare selezioni efficaci per le esigenze dell’Ente.

**CONSIDERATO** che in data 25/10/2024 in sede di delegazione trattante è stato approvato all’unanimità a conclusione del previsto confronto ai sensi dell’art. 5 CCNL 16/11/2022 il succitato schema di Regolamento, allegato e che è parte integrante del presente atto

#### DETERMINA

**DI APPROVARE**, per quanto indicato in premessa alla quale espressamente si rinvia, il “Regolamento per la disciplina delle procedure comparative per le progressioni verticali cd “speciali” o “in deroga” di cui all’art. 13 commi 6, 7 e 8 CCNL 16.11.2022”, allegato alla presente deliberazione a formarne parte integrante e sostanziale.

**DI DISPORRE** la pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale dell’Ente a cura della Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

**IL DIRETTORE GENERALE**

**Avv. Giuliano Palagi**

Napoli, 29/10/2024

**Direzione Generale**

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI  
DURANTE IL PERIODO TRANSITORIO AI SENSI DELL'ART. 13 COMMI 6 - 7 - 8  
CCNL FUNZIONI LOCALI 2019- 2021**

## INDICE

Art. 1 – Disposizioni generali.....	pag. 3
Art. 2 – Requisiti per la partecipazione.....	pag. 3
Art. 3 Criteri di Valutazione generali previsti per le progressione verticali in deroga come da tabella C) CCNL 16/11/2022.....	pag. 4
Art. 4 Esperienza maturata nell’area di provenienza quale criterio di valutazione analogo per tutte le progressione Verticali in deroga .....	pag. 5
Art. 5 Competenze professionali specifiche.....	pag. 5
Art. 6 Titoli di studio .....	pag. 6
Art. 7 – Avviso di selezione.....	pag. 7
Art. 8 – Commissione.....	pag. 8
Art. 9 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura.....	pag. 8
Art. 10 – Trattamento economico.....	pag. 8
Art. 11 – Trattamento dei dati personali.....	pag. 8
Art. 12– Rinvio.....	pag. 9

## **Art. 1 – Disposizioni generali**

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure per le progressioni verticali previste all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16.11.2022 che possono essere attivate esclusivamente fino al 31.12.2025 mediante procedura valutativa comparativa, finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della Legge n. 234 del 30.12.2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL Comparto Funzioni Locali.

2. Le progressioni tra le aree tengono conto dell'esperienza acquisita e delle professionalità maturate nel corso degli anni di servizio, anche in assenza del titolo di studio per l'accesso dall'esterno alla categoria e hanno luogo con procedure valutative comparative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nelle Tabelle seguenti. 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 2019/2021 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite.

3. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

4. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area.

5. 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.

6. L'Acer definisce il ricorso alla progressione verticale in correlazione agli strumenti di programmazione strategica, annuale e pluriennale, adottati ed a quelli di pianificazione operativa, con particolare riferimento al PIAO

## **Art. 2 – Requisiti per la partecipazione**

1. Può partecipare alle procedure per la progressione verticale esclusivamente il personale, in servizio presso l'Ente al momento della scadenza del termine stabilito per la presentazione delle domande, in possesso dei seguenti requisiti:

a) di essere in ACER CAMPANIA a tempo indeterminato con inquadramento nel profilo immediatamente inferiore a quello correlato al profilo oggetto di selezione, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto Funzioni Locali. Tale requisito deve sussistere non solo al momento dell'istanza e alla data di scadenza dell'avviso;

b) Avere una valutazione positiva della performance in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura o nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora vi siano compresi periodi nei quali non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio;

c) Assenza di provvedimenti disciplinari nei due anni lavorativi anteriori al termine di scadenza per la presentazione della domanda.

d) Nel caso in cui mancasse una annualità, per motivi legati a L. 104/1992, terapie salva vita, maternità, infortunio sul lavoro e comunque per le assenze che non comportano decurtazione dello stipendio, l'eventuale assenza di una annualità sarà compensata considerando quella dell'anno precedente;

e. A seconda delle categoria è richiesto il possesso dei requisiti di cui alla seguente tabella (tabella C allegata al CCNL 16.11.2022):

<b>Progressioni tra le categoria</b>	<b>Requisiti</b>
Da Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti	Assolvimento dell'obbligo scolastico ed 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 ( ex cat.B) all'Area degli Istruttori (ex cat. C)	a) Diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area <b>oppure</b> 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 ed opportunamente valutabile
Dall'Area degli Istruttori ( ex categoria C) all'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione(ex cat. D)	a) Laurea (triennale o magistrale) ed almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; oppure b) Diploma di scuola media superiore secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema ed opportunamente valutabili

2. Tutti i requisiti per l'ammissione devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di partecipazione. Gli interessati che alla data di indizione della procedura si trovino in posizione di comando/distacco presso altra amministrazione, o in posizione di aspettativa per l'assunzione di incarichi presso altre amministrazioni, possono presentare istanza di partecipazione alla procedura stessa.

### **Art. 3 Criteri di Valutazione generali previsti per le progressione verticali in deroga come da tabella C) CCNL 16/11/2022**

1. Ai fini della procedura per le progressioni verticali di cui al presente titolo costituiscono elementi di valutazione:

Criteria	Maximum score on base 100
a. Experience matured in the area of origin – <b>analogous criterion for all progressions</b>	35
b. Specific professional competences acquired – performance evaluation – average of the last three years – score attributable from 1 to 10	35
c. Academic titles	30

**Art. 4 Experience matured in the area of origin as an analogous evaluation criterion for all vertical progressions in derogation**

4.1- Declination of the evaluation elements:

a) for “**Experience matured in the area of origin**” it is intended that which is matured in the area/category preceding that of destination, with or without a solution of continuity, also for a determined time (art. 13 co. 7 lett. a) CCNL Enti Locali 2019/2021) or for a partial time, in the same or another administration of the sector and, in other administrations of different sectors.

1. The evaluation of experience is carried out in the following manner:

- for each year of service in the area/category immediately inferior to that of the selection:

- 1,30 points for each year of service in case of service performed in the administrations of which art. 1 co 2 D.Lgs. 165/2001, also for a determined time, with a profile immediately preceding;
- 1,30 points for each year of service performed in the administration that has activated the procedure also for a determined time, with a profile immediately preceding;

2. It is considered an year of service the period of 12 months also non consecutive; are evaluable the fractions of year on a monthly basis, considering as a month an entire consecutive or cumulative period of 30 days or fractions superior to 15 days.

For the said criterion the maximum score attributable is equal to 35.

**Art. 5 Specific professional competences:**

a) For **Specific professional competences acquired for the progression from the area of expert operators to the area of instructors** are intended those indicated in the following list:

Higher positions, formally attributed in ACER since 2020	11 points
informatics knowledge recognized with certification	1,00 point for each certification issued, in the last five years, up to a maximum of 4 points
Formation courses, for a minimum of 30 hours, attended with a final certificate issued after passing the exam	1 point for each course in the last five years, up to a maximum of 4 points
Professional qualification	4 points
Performance evaluation average of the last three years	
100/95,00	12,00
94,99/90,00	10,00

89,99/85,00	8
84,99/80,00	6
79,99/75,00	5
74,99/70,00	4
69,99/60,00	3

Per il suddetto criterio il punteggio massimo attribuibile è pari a 35.

b) Per **Competenze professionali specifiche acquisite per la progressione dall'area degli Istruttori a quella dei Funzionari ed E.Q.** si intendono quelle indicate nel seguente elenco:

Responsabile del procedimento ai sensi della l. 241/90 e del D.lgs n.36/2023 per gli incarichi svolti come RUP formalmente attribuiti e regolarmente svolti fino al termine dell'incarico.	Punti 1 per ogni incarico formalmente attribuito di Responsabile del procedimento ai sensi della l. 241/90 e del D.lgs n.36/2023 per gli incarichi svolti come RUP formalmente attribuiti e regolarmente svolti fino al termine dell'incarico con atto del responsabile fino ad un massimo di punti 8.
Nomina DEC e/o DL (Direttore dell'Esecuzione e/o Direttore dei Lavori) formalmente attribuiti e regolarmente svolti fino al termine dell'incarico.	Punti 0,50 per ogni nomina DEC e/o D.L. (Direttore dell'Esecuzione o Direttore dei Lavori), negli ultimi cinque anni, fino ad un massimo di punti 4
Conoscenze informatiche riconosciute con certificazione	Punti 0,50 per ogni certificazione rilasciata, negli ultimi cinque anni, fino ad un massimo di punti 2
Corsi di formazione, per un minimo ore 30, frequentati con attestato finale rilasciato a seguito superamento di esame	Punti 1 per ogni corso negli ultimi cinque anni, fino ad un massimo di punti 5
Abilitazione professionale	Punti 4
Valutazione performance media ultimi tre anni	
100/95,00	12,00
94,99/90,00	10,00
89,99/85,00	8
84,99/80,00	6
79,99/75,00	5
74,99/70,00	4
69,99/60,00	3

Si precisa che per incarico, formalmente attribuito da ACER di Responsabile del procedimento, si intende sia quello di RUP previsto dalla L. 241/90 che quello di RUP previsto dal D.lgs n.36/2023

Per il suddetto criterio il punteggio massimo attribuibile è pari a 35.

## **Art. 6 Titoli di studio**

6.1 -per **“Titolo di studio”** si intendono sia i titoli richiamati nell'allegato C del CCNL 2019/2021, sia i titoli di studio aggiuntivi che non siano stati considerati quali titoli previsti per l'ammissione alla progressione verticale.

6.2 - Saranno valutati solo i titoli rilasciati da istituti di formazione legalmente riconosciuti e riferita a quelli attinenti al posto oggetto della progressione verticale.

6.3 - Per il suddetto criterio il punteggio massimo attribuibile è pari a 30

a) **Per Titoli di studio per la progressione dall'area degli operati esperti all'Area degli Istruttori si intendono quelli indicati nel seguente elenco:**

Diploma di scuola media superiore II Grado (valutabile solo un diploma)	Punti 15
Laurea vecchio ordinamento DL, Laurea Magistrale LM, Laurea Specialistica LS (attinente al profilo professionale di selezione)	Punti 10 (il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)
Diploma di laurea triennale (attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 7
Master Universitario (D.M.270/2004) di 1° livello	Punti 3
Master Universitario (D.M.270/2004) di 2° livello	Punti 5
Corso di perfezionamento universitario	Punti 2

b) **Per Titoli di studio per la progressione dall'area degli Istruttori a quella dei Funzionari ed E.Q si intendono quelli indicati nel seguente elenco:**

Diploma di scuola media superiore secondario	Punti 12
Laurea vecchio ordinamento DL, Laurea Magistrale LM, Laurea Specialistica LS (attinente al profilo professionale di selezione)	Punti 10 (il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico del vecchio ordinamento (non attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 8 (il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)
Diploma di laurea triennale (attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 7
Diploma di laurea triennale (non attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 4
Seconda laurea (magistrale o specialistica)	Punti 4
Master Universitario (D.M.270/2004) di 1° livello	Punti 1
Master Universitario di 2° Livello	Punti 2
Corsi di perfezionamento universitario	Punti 1

Per il suddetto criterio il punteggio massimo attribuibile è pari a 30

### **Art. 7 – Avviso di selezione**

1. Gli avvisi di selezione, predisposti dal servizio competente in materia di organizzazione e gestione del personale, sono pubblicati per la durata di almeno dieci giorni sul Sito Istituzionale e ne viene data comunicazione a tutti i dipendenti, nonché alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. vigente.
2. È fatta salva la possibilità dell'Ente di adottare atto motivato di riapertura dei termini per la presentazione delle domande di partecipazione dopo la scadenza dell'avviso originario.
3. Pertanto, nel caso di riapertura dei termini, restano ferme le domande già inoltrate, con possibilità di

integrazione dei documenti richiesti.

4.L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richiada, previa informativa sindacale.

5.Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

6.Il candidato dovrà presentare la domanda di partecipazione su apposito schema allegato al bando, in cui dovranno essere riportate, ai fini della loro valutazione, le competenze professionali acquisite nel contesto lavorativo.

7.L'avviso dovrà prevedere, altresì, in modo specifico, quale documentazione dovrà essere prodotta dai candidati con la domanda di partecipazione.

### **Art.8 – Commissione**

1.La commissione esaminatrice è composta dal direttore generale, in qualità di presidente, o in sua assenza da altro dirigente, da un funzionario esperto e da un componente anche esterno all'Amministrazione nominata dal direttore generale.

2.Le funzioni di segreteria vengono espletate da un impiegato o funzionario, scelto di norma tra gli appartenenti al Servizio personale, inquadrato almeno nel Profilo professionale di Istruttore.

3.La Commissione valuta, secondo le regole precedenti tutti i titoli e le competenze posseduti

### **Art. 9– Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura**

1.La graduatoria finale è formata secondo l'ordine del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato, con l'osservanza, a parità di punti, del candidato con maggiore anzianità di servizio e, a parità di anzianità di servizio, il candidato maggiore di età anagrafica.

2.Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie.

3.Le graduatorie e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del Responsabile dell'Ufficio Risorse Umanee vengono utilizzate esclusivamente nei limiti dei posti messi a selezione.

4.Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nel Profilo immediatamente superiore (posizione economica iniziale), previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione.

5.I vincitori sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dall'art. 25 del C.C.N.L. del comparto Funzioni locali vigente.

6.Altresì, i vincitori, nel rispetto della disciplina vigente, conservano le giornate di ferie maturate e non fruita e la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

### **Art. 10– Trattamento economico**

1.Il passaggio al Profilo immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per il nuovo

2.Il nuovo profilo avrà decorrenza dalla data di adozione della determina dirigenziale di approvazione della graduatoria.

3.Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, la persona conserva, a titolo di assegno personale, la differenza retributiva assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno dell'area.

### **Art. 11 –Trattamentodeidatipersonali**

1.Ai sensi di quanto previsto dal Regolamento UE 679/2016, i dati contenuti nelle domande e nei documenti alle stesse allegati saranno utilizzati esclusivamente ai fini della gestione della procedura selettiva, nel rispetto di inapplicazioni delle disposizioni normative vigenti in materia.

2. Il candidato, con la presentazione dell'istanza di partecipazione alla selezione di cui al presente avviso, autorizza implicitamente il trattamento dei propri dati.

3. Titolare del trattamento è ACERCAMPANIA.

4. I dati di contatto del titolare del trattamento e del responsabile della protezione dei dati sono pubblicati nel sito internet istituzionale dell'Ente.

5. I dipendenti dell'Ente, che agiscono in qualità di responsabili o addetti al trattamento, potranno venire a conoscenza dei dati personali.

6. L'interessato al trattamento dei dati potrà esercitare i diritti previsti all'art. 12 e seguenti del Regolamento UE n. 2016/679, nonché il diritto di proporre reclamo al Garante per la protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 77.

### **Art. 12- Rinvio**

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste dal C.C.N.L. in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni verticali.