

ALLEGATO 3

**AL REGOLAMENTO
SULL'ORDINAMENTO GENERALE
DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI**

CRITERI PER LE PROCEDURE DI PROGRESSIONE TRA LE AREE PREVISTE DALL'ART. 13, COMMA 6, CCNL 16.11.2022.

Art. 1 Finalità

1. La progressione tra le aree rappresenta uno dei principali strumenti attraverso il quale attivare percorsi di sviluppo di carriera per il personale. Il fine è valorizzare e riconoscere le competenze sviluppate dai dipendenti nel proprio percorso professionale all'interno di nuovi ruoli con un inquadramento giuridico nell'area superiore a quella di appartenenza.
2. Come tutti gli strumenti di gestione e sviluppo del personale anche la progressione di carriera descritta in questo documento si basa sull'approccio per competenze adottato dalla Provincia di Forlì – Cesena, che si sostanzia nel sistema dei profili professionali sviluppato in occasione dell'approvazione del nuovo CCNL 2019-21. Tale sistema individua per ogni profilo professionale l'insieme delle competenze tecnico professionali e delle competenze comportamentali necessarie per il pieno ed efficace svolgimento di ogni ruolo lavorativo all'interno dell'ente.

Art. 2 Le fasi del processo di sviluppo di carriera

1. Il processo di sviluppo di carriera si svolge attraverso una serie di fasi.
2. Nell'ambito della rilevazione del fabbisogno di personale annuale sono innanzitutto identificate le esigenze di personale che possono essere soddisfatte attraverso un reclutamento dall'interno per progressione tra le aree, specificando quale area e quale profilo professionale sarà oggetto di selezione. In questo modo, già in sede di programmazione, sono identificate le competenze tecnico professionali e comportamentali oggetto di selezione. Trattandosi di un reclutamento interno, la selezione dovrà tener conto anche dell'esperienza maturata dal dipendente nell'ambito del suo percorso professionale e le eventuali conoscenze acquisite attraverso percorsi di studio che hanno portato al conseguimento di uno specifico titolo.
3. A seguito dell'approvazione del PIAO, nel quale è inserito il piano del fabbisogno del personale, sono avviate le procedure di progressione tra le aree in applicazione di quanto previsto dal CCNL 2019-2021. Quest'ultimo prevede due diverse procedure: una straordinaria con valenza fino al 31/12/2025 (art. 13 c.6) e una ordinaria (art. 15).
4. Negli articoli che seguono è descritta la procedura straordinaria che sarà utilizzata dall'ente, quale unica procedura selettiva per le progressioni tra le aree, fino al 31 dicembre 2025.

ART 3 Requisiti di ammissione

1. Fino al 31 dicembre 2025, in attuazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art.13 del CCNL sottoscritto il 16.11.2022, la progressione tra le Aree viene effettuata, nel rispetto dei limiti previsti dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti a tempo indeterminato in servizio in questo Ente (esclusi i dipendenti in periodo di prova o che hanno richiesto la conservazione del posto ai sensi dell'art 25 c 10 CCNL 2019/2021), in possesso dei seguenti requisiti:

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori esperti (ex cat. B) all'Area degli Istruttori (ex cat. C)	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; oppure

Progressione tra Aree	Requisiti
	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;
da Area degli Istruttori (ex cat. C) all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D)	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.

2. Così come previsto dal CCNL, per alcuni specifici profili (ad es. Avvocato, Esperto di Progettazione Tecnica, ecc) è obbligatorio il possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno.

Art. 4

Elementi di valutazione nella progressione

1. Gli elementi di valutazione che saranno considerati ai fini della progressione tra le aree sono i seguenti:
 - a) esperienza maturata nell'Area di provenienza (in base al nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del CCNL 16.11.2022), anche a tempo determinato: massimo 25 punti;
 - b) titolo di studio posseduto: massimo 20 punti;
 - c) competenze professionali acquisite: massimo 55 punti
2. I punteggi indicati al precedente comma 1 lettere a) e b) sono attribuiti dall'Ufficio Associato Assunzioni Trattamento Giuridico e Relazioni sindacali come da criteri di cui al comma 5 del presente articolo.
3. La valutazione delle competenze professionali acquisite di cui alla sopra richiamata lett. c) verrà effettuata da un'apposita Commissione giudicatrice, di cui al successivo articolo 7, valutando le competenze professionali e di ruolo tramite colloquio.
4. I criteri di attribuzione dei punteggi per la valutazione dell'esperienza (di cui al precedente comma 1 lett.a) sono di seguito dettagliati.

	punteggio massimo	Max Punti criterio a)
Esperienza maturata presso altre PA nell'area di provenienza, anche a TD, nella quale si sono acquisite competenze professionali e comportamentali generali utili al nuovo ruolo: 0,50 punto per ogni anno o frazione di anno > 6m	5	25
Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a TD, presso la Provincia nella quale si sono acquisite competenze professionali e comportamentali generali utili al nuovo ruolo 0,75 punto per ogni anno o frazione di anno > 6m	15	

Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a TD, presso la Provincia nell'ambito organizzativo specifico nel quale si sono acquisite competenze professionali e comportamentali specifiche utili al nuovo ruolo: 0,50 punto per ogni anno o frazione di anno > 6m in aggiunta al punteggio di cui sopra.	10	
---	----	--

5. La valutazione dei titoli di studio (di cui al comma 1 lett. b) sarà effettuata tenendo conto della tipologia e dell'attinenza dei titoli di studio al ruolo per cui si effettua la selezione, secondo la tabella seguente. Ai fini dell'attribuzione del punteggio saranno valutati tutti i titoli di studio posseduti fino alla concorrenza del punteggio massimo attribuibile.

PER PROGRESSIONE IN AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE:			Max punti criterio b)
	Punteggio massimo		20
Diploma di maturità generico	1	11	
Diploma di maturità attinente	2		
Laurea generica	2		
Laurea attinente	6	9	
Ulteriori titoli post laurea generici (per ogni titolo)	2		
Ulteriori titoli post laurea attinenti (per ogni titolo)	4		
Abilitazioni attinenti al ruolo (per ogni titolo)	3		
PER PROGRESSIONE IN AREA ISTRUTTORI:			Max punti criterio b)
	Punteggio massimo		20
Diploma di maturità generico	3	16	
Diploma di maturità attinente	10		
Laurea attinente	3		
Abilitazioni attinenti al ruolo (per ogni titolo)	4	4	

Si precisa che in caso di progressione tra le aree per la copertura di posti relativi a profili professionali che prima della nuova disciplina entrata in vigore il 1° aprile 2023 erano accorpati, saranno considerati come titoli di studio attinenti (sia per il diploma di maturità che per la Laurea) tutti i titoli di studio che sarebbero da valutare come attinenti per il profilo accorpatato.

Art. 5 **Avviso**

1. L'avviso di indizione della procedura di progressione tra le aree di cui al precedente Art.1 viene predisposto e adottato con provvedimento del Dirigente del Servizio Affari Generali - Istituzionali e Risorse Umane e dovrà contenere i seguenti elementi:
 - l'area di inquadramento di cui al CCNL 2019/2021 con dettaglio delle specifiche professionali come previste per l'area di inquadramento medesima, dall'allegato A-Declaratorie del CCNL 2019/2021;
 - i requisiti per l'accesso prescritti dallo stesso CCNL per l'ammissione alla selezione;
 - il trattamento economico lordo con l'indicazione di tutti gli emolumenti di natura fissa previsti dalla normativa contrattuale vigente;
 - le modalità da osservare per l'inoltro della domanda di ammissione;
 - il termine perentorio entro il quale le domande devono pervenire all'Amministrazione;
 - la data del colloquio o le modalità di comunicazione della data;
 - la previsione di allegare il curriculum vitae professionale redatto su formato europeo con puntuale specifica del percorso professionale maturato, con indicazione dei periodi di lavoro prestati, il ruolo ricoperto, le attività svolte, quale utile strumento conoscitivo per le finalità di cui all'art. 8, comma 2.
2. In attuazione del Piano dei fabbisogni di cui alla specifica sezione PIAO dell'Ente, viene predisposto un avviso annuale unico per la copertura dei posti aventi il medesimo profilo professionale, in base al quale viene approvata una singola graduatoria.
3. L'avviso è pubblicato per la durata di almeno 15 giorni sul sito internet della Provincia di Forlì Cesena e nella intranet dell'ente ed è trasmesso alle OOSS e alla RSU, nonché a tutte le sedi degli uffici e dei servizi, per assicurarne la conoscenza al più ampio numero possibile di dipendenti interessati.

Art. 6 **Operazioni preliminari**

1. Scaduto il termine utile per la presentazione delle domande di partecipazione, l'Ufficio Associato Assunzioni Trattamento Giuridico e Relazioni sindacali procede alla valutazione delle candidature pervenute ai fini della loro ammissibilità ed ai fini dell'attribuzione dei punteggi di cui all'art. 4 commi 4 e 5.
2. I risultati dell'istruttoria sono trasmessi al Dirigente del Servizio Affari Generali - Istituzionali e Risorse Umane per l'adozione del provvedimento di ammissione al colloquio e/o di ammissione con riserva nel caso di dubbi circa la regolarità delle domande e/o di esclusione di quelle insanabili e irregolari.

Art. 7 **Commissione giudicatrice**

1. La Commissione Giudicatrice è nominata con determinazione del Dirigente del Servizio Affari Generali - Istituzionali e Risorse Umane.
2. La Commissione è composta da tecnici esperti nell'ambito delle competenze comportamentali e tecnico professionali, con riferimento anche al ruolo che dovrà essere ricoperto, scelti prioritariamente tra funzionari dell'Amministrazione, e potrà essere affiancata da uno psicologo del lavoro o da un esperto in selezione. Non possono farne parte coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali. Almeno un terzo dei componenti della Commissione, salva motivata impossibilità, è riservato ad uno dei due sessi. Nel rispetto di tali principi, essa, in particolare, è così composta:

- Presidente: Dirigente/Responsabile della struttura in cui è previsto il posto da ricoprire, o suo delegato, o il Direttore Generale nel caso in cui i posti da ricoprire siano da assegnare a Servizi diversi dell'Amministrazione;
 - Componenti: due membri esperti nell'ambito delle competenze comportamentali e tecnico professionali, con riferimento anche al ruolo che dovrà essere ricoperto, con inquadramento nel pubblico impiego non inferiore a quella del posto messo a selezione.
 - nel caso si tratti di persone non dipendenti della pubblica amministrazione, dovranno avere una professionalità almeno equiparabile per contenuti a quelle del posto messo a selezione.
3. Le funzioni di Segreteria della Commissione sono svolte di norma da un dipendente del Servizio di assegnazione del posto oggetto della procedura, appartenente ad un'Area non inferiore all'Area degli istruttori.

Art. 8 **Colloquio di valutazione**

1. In sede di colloquio la Commissione dovrà accertare le competenze dei candidati così come previste per l'area di inquadramento dall'allegato A-Declaratorie del CCNL 2019/2021 e appositamente richiamate nell'avviso di cui all'art. 5. Saranno inoltre valutate le competenze digitali acquisite dal candidato attraverso i percorsi formativi attivati dall'Ente. Il punteggio massimo attribuibile in sede di colloquio è di n. 55 punti, sulla base di quanto stabilito nel punto c) della tabella di cui al precedente art. 4.
2. Il curriculum presentato dai candidati in sede di domanda di partecipazione viene esaminato dalla Commissione, che non vi attribuisce un punteggio puntuale, ma se ne avvale quale elemento che concorre a determinare la valutazione complessiva delle competenze così come declinate nell'allegato A-Declaratorie CCNL 2019/2021.

Art. 9 **Formazione della graduatoria finale**

1. Sulla base delle valutazioni operate, la Commissione formulerà la graduatoria di merito, secondo l'ordine dei punteggi riportati dai candidati, ottenuto dalla somma dei punteggi di cui all'art. 4.
2. La graduatoria definitiva, dopo l'espletamento delle verifiche in merito agli eventuali ammessi con riserva, è approvata con determinazione del Dirigente competente in materia di personale, ed è immediatamente efficace ed utilizzabile per i posti oggetto dell'avviso di indizione. Resta in vigore fino al 31/12/2025 ed è utilizzata esclusivamente per la sostituzione del vincitore in caso di cessazione dal rapporto di lavoro.
3. I candidati che risulteranno classificati in posizione utile saranno inquadrati nell'area immediatamente superiore; gli altri candidati idonei non acquisiscono precedenza/preferenze per future procedure.