



L'anno duemilaventitre (2023) il giorno 12 del mese di ottobre nella sede istituzionale del Comune di Gallarate, via Verdi n. 2, la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale nei termini sottoindicati appongono la loro sottoscrizione al documento di seguito riportato, con ciò espressamente

Verbalizzando

VERBALE DI CONFRONTO - ART. 5 CCNL 16/11/2022

Sono presenti:

La delegazione trattante di parte pubblica:

1. Il Segretario Generale in qualità di Presidente della delegazione di parte pubblica;
2. Il Dirigente del Settore Affari generali, Personale, Servizi alla Persona, in qualità di componente della delegazione di parte pubblica;
2. Il Dirigente del Settore Finanziario, Tributi, Fundraising, Logistica e Contratti, Colombo Michele, in qualità di componente della delegazione di parte pubblica;

La delegazione trattante di parte sindacale:

Per la R.S.U.:

Il Coordinatore TATEO Luca
MASSIMO Rosaria
TURRISI Luca

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale . - Presidente delegazione p.p.
Giacinto Sarnelli _____

Il Dirigente AA.GG., Personale, Servizi alla Personale
Pietro La Placa _____

Il Dirigente Settore Finanziario, ecc.
Michele Colombo _____

La delegazione sindacale

R.S.U.: Di Tommaso Michele Luciano Luca Tateo Luca
Autorevolezza com

FP - CGIL : _____

CISL - FP: Alfredo Pizzuto

UIL - FPL: Francesco Pizzuto

C.S.A.: Carminio Pizzuto - Sarnelli

IETTO Antonella
VELLA Domenico
ROSSI Roberto
DI TRANI Michele
CHIARA Raffaella
BENACOLI BAZZERO Elisa
SCHIAVONE Paolo
MACCHI Eleonora

Per le OO.SS. territoriali:

FP-CGIL: IOMMAZZO Sergio
CISL-FP: Palermo Mirella
UIL- FPL: Raia Lorenzo
C.S.A: Settimo Stefano

Preliminarmente si richiama :

- 1) La comunicazione dell'amministrazione comunale prot. 44930 del 20/06/2023 inviata ai soggetti sindacali in data 20/06/2023, in cui è anticipato il seguente tema:
 - Progressioni verticali tra le aree. Criteri;
- 2) La nota dei Sindacati in data 26/06/2023 prot. n. 46488 con richiesta di un incontro di confronto, ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 5 del CCNL 16/11/2022;
- 3) Gli incontri tenutosi il 14/7/2023 e il 12/9/2023;
- 4) La comunicazione dell'Amministrazione in data 5/10/2023 contenente l'aggiornamento dei criteri relativi alle progressioni verticali tra le aree, a seguito degli incontri precedenti;

I rappresentanti della Delegazione di parte pubblica e le RSU illustrano le proprie argomentazioni e prospettazioni.

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale . - Presidente delegazione p.p.
Giacinto Sarnelli _____

Il Dirigente AA.GG., Personale, Servizi alla Personale
Pietro La Placa _____

Il Dirigente Settore Finanziario, ecc.
Michele Colombo _____

La delegazione sindacale

R.S.U.: _____

FP - CGIL : _____

CISL - FP: _____

UIL - FPL: _____

C.S.A.: _____

In conclusione i rappresentanti delle organizzazioni sindacali e della RSU esprimono il proprio parere
XXXXXXXXXX (favorevole/contrario) alla adozione del provvedimento oggetto della presente riunione
di confronto, formalizzando le seguenti osservazioni:

LA RSU ESPRIME PARERE FAVOREVOLE CONSIDERANDO
CHE SONO STATE ACCOLTE PARTE DELLE PROPOSTE PRESENTATE
IN CHIEDENDO INOLTRE DI INDICARLE AL PRESENTE VERBALE

Letto e sottoscritto.

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale . - Presidente delegazione p.p.
Giacinto Sarnelli

Il Dirigente AA.GG., Personale, Servizi alla Personale
Pietro La Placa

Il Dirigente Settore Finanziario, ecc
Michele Colombo

La delegazione sindacale

R.S.U.:

D: Tini Giulio Antonio Gra Tar

FP - CGIL :

Tommaso Kyiv

CISL - FP:

Elisabetta Popeno

UIL - FPL:

Francesco Kaise

C.S.A.:

Samuele - S. M. V.

LE PROGRESSIONI TRA LE AREE NEL REGIME TRANSITORIO

In base ai commi 6 e 7 dell'art. 13 del CCNL 16/11/2022, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.L. 09 giugno 2021, n. 80 e comunque entro il termine del 31/12/2025, al fine di tenere conto dell'esperienza e delle professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, la progressione tra le aree può avere luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio, in possesso dei requisiti previsti nella tabella C di corrispondenza allegata al CCNL, anche a prescindere dal titolo di studio richiesto per l'accesso nell'area dall'esterno:

Tabella C
Tabella di corrispondenza

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione:
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione: oppure b) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione:
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione: oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

ART. 13, COMMI 6, 7 e 8, DEL CCNL 16/11/2022:

*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.

7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;

b) titolo di studio;

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

8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), **in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018**, relativo al personale destinatario del presente CCNL.

DIFFERENZE ED ELEMENTI COMUNI TRA LE PROGRESSIONI TRA LE AREE A REGIME ART. 15 DEL CCNL 16/11/2022 E QUELLE ATTUATE CON LA PROCEDURA TRANSITORIA DI CUI ALL'ART. 13, COMMA 6, DEL MEDESIMO CCNL

Tenendo conto delle indicazioni fornite dall'ARAN per il comparto delle Funzioni Locali (CFL ARAN n. 208, redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria dello Stato), si possono individuare le seguenti differenze tra la procedura delle progressioni verticali transitorie e quelle ex lege:

1) DIFFERENZE

La prima differenza concerne i requisiti: nella procedura transitoria (fino al 31/12/2025), i requisiti sono quelli della tabella di C di Corrispondenza allegata al CCNL (titolo di studio + esperienza), che dà la possibilità di candidarsi anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza; nella procedura a regime, i requisiti sono quelli previsti dall'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001.

La seconda differenza riguarda i criteri selettivi: nella procedura transitoria, i criteri sono quelli previsti dall'art. 13, comma 7, del CCNL 16 novembre 2022 (esperienza, titolo di studio e competenze professionali) e ciascuno di tali criteri deve avere un peso non inferiore al 20%; nella procedura a regime, i criteri sono quelli previsti dall'art. 15 del medesimo CCNL e dal nuovo art. 52, comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001 (valutazione positiva conseguita negli

ultimi tre anni di servizio, titoli o competenze professionali, titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno, numero e tipologia degli incarichi rivestiti).

La terza differenza riguarda le relazioni sindacali: nella procedura transitoria, i criteri più specifici che declinano i criteri generali stabiliti dal contratto, nonché i pesi loro attribuiti, sono definiti dalle amministrazioni previo confronto con i sindacati; nella procedura a regime, non è previsto il previo confronto con i sindacati sui criteri.

La quarta differenza riguarda il finanziamento: le progressioni tra le aree effettuate con la procedura transitoria (fino al 31/12/2025) sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, oltreché dalle facoltà assunzionali; quelle effettuate con la procedura a regime sono invece finanziate solo dalle facoltà assunzionali. Si ricorda che l'utilizzo delle facoltà assunzionali per le progressioni tra le aree, sia per le procedure a regime che per le procedure effettuate durante la fase transitoria, è possibile nella misura massima del 50% del fabbisogno. Le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, possono invece essere destinate integralmente alle progressioni tra le aree.

2) ELEMENTI COMUNI

In entrambi i casi:

vi è una procedura che prevede: un bando, una istanza di ammissione alla procedura da parte del dipendente, un'ammissione alla procedura dopo la verifica dei requisiti, una fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi, un ordine di merito finale tra i candidati in base al quale sono individuati coloro che conseguono la progressione nella nuova area;

la progressione deve essere prevista nel piano dei fabbisogni (oggi confluito nel PIAO);

occorre garantire che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato con le ordinarie facoltà assunzionali sia destinata all'accesso dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001, in coerenza con i principi, anche di rango costituzionale, che regolano l'accesso alla PA

Le progressioni verticali nel regime transitorio, se effettuate nel tetto dello 0,55% del monte salari 2018 (conclusione tratta dall'Aran, con Rgs e Funzione pubblica CFL 209), evitano il vincolo di non superare il tetto del 50% delle assunzioni decise dall'ente, in quanto l'istituto non va inquadrato nelle assunzioni ma nella revisione dell'organizzazione, prevista dall'art. 3 del D.L. 09 giugno 2021, n. 80.

Il maggior costo di una progressione verticale è dato dalla differenza dello stipendio tabellare di accesso previsto per ogni area/categoria senza che nel calcolo rilevino eventuali progressioni orizzontali maturate dal dipendente. A questo importo è poi necessario aggiungere anche il maggior scarto dell'indennità di comparto per la quota a carico del bilancio.

Si può ipotizzare, a tal riguardo, l'adozione di un sistema valutativo basato su scala di punteggio centesimale, pesando ciascun parametro di valutazione come segue:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MAX /100
Esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche con rapporto di lavoro a tempo determinato	50
Titolo di studio posseduto	20
Competenze professionali acquisite	30

Nel dettaglio i singoli elementi di valutazione possono essere declinati come segue:

Esperienza maturata nell'Area di provenienza – MAX 50 PUNTI

Il punteggio può essere articolato in base agli anni di esperienza maturata nell'Area di provenienza al netto del periodo utilizzato ai fini dell'accesso alla procedura di progressione: 2 punti per anno intero (con arrotondamento nel caso di 6 mesi e un giorno) per un massimo di 50 punti.

titolo di studio posseduto – MAX 20 PUNTI

In relazione al presente item valutativo occorre tener conto del titolo di studio che viene speso per l'accesso alla procedura comparativa, secondo le previsioni della tabella C di corrispondenza, il quale, trattandosi di titolo di accesso, non può essere valorizzato nell'ambito del sistema di attribuzione di punteggi aggiuntivi. Ai fini del titolo di accesso in ciascuna area si precisa che sarà valutato il titolo di studio più elevato in possesso del candidato indicato nella tabella C.

I titoli valutabili a tal riguardo, pertanto, non potranno che essere quelli ulteriori rispetto al titolo di accesso per l'ammissione al procedimento comparativo, ai sensi delle previsioni della tabella di corrispondenza.

laurea specialistica	20
laurea triennale	15
Diploma	10
Diploma professionale (quadriennale)	8
Qualificazione professionale tecnica (Triennale)	6
Post laurea	5
Post diploma	2

competenze professionali acquisite – MAX PUNTI 30

Il parametro di valutazione relativo alle competenze acquisite è articolato su alcuni elementi di maturazione delle competenze:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione a una delle annualità; la media è assoggettata a normalizzazione aritmetica. Max 15 punti secondo la seguente tabella

Media valutazione individuale triennio	Punteggio
Da 95 a 100	15
Da 90 a 94,9	12
Da 80 a 89,9	7
Da 70 a 79,9	5

- Competenze acquisite attraverso percorsi formativi di almeno 4 ore (no obbligatori ad es. sicurezza, anticorruzione etc) negli ultimi 5 anni con certificato finale rilasciato da soggetti pubblici e/o privati - attribuzione di 1 punto per ogni corso fino ad un max di punti 5;
- Competenze certificate attinenti al profilo acquisite negli ultimi 5 anni (esempio competenze informatiche e linguistiche) con attribuzione di 2,5 punti a certificazione fino ad un massimo di punti 5;
- Abilitazione professionale attinente il profilo punti 5

In caso di parità di punteggio complessivo, la precedenza in graduatoria sarà data:

- in prima istanza a chi ha maggior punteggio nelle competenze professionali;
- in seconda istanza a chi presenta maggiore anzianità complessiva di servizio nell'ente;
- in terza istanza a chi ha maggior punteggio nella esperienza professionale;
- in caso di ulteriore parità la maggiore età anagrafica.

PROCEDURA

Il Dirigente del Settore AA.GG., Personale, Servizi alla Persona approva con determinazione dirigenziale apposito "Avviso di Selezione".

Il servizio personale provvede a verificare i requisiti per la partecipazione alla selezione e quant'altro dichiarato nella domanda di partecipazione e a formare la graduatoria finale secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato.

Non potrà partecipare alla selezione il personale interessato da provvedimento disciplinari superiori alla multa nell'ultimo triennio.

Le graduatorie hanno valore solo per la procedura di riferimento e vengono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento, ad esclusione di contestuale rinuncia del vincitore.