



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 183 DEL 08/11/2023

OGGETTO: PROGRESSIONI VERTICALI TRA LE AREE. APPROVAZIONE CRITERI E AGGIORNAMENTO PIAO 2023/2025

L'anno **2023**, addì **08** del mese di **novembre** alle ore **14:30**, con continuazione, presso la Sala Giunta della sede Comunale di Palazzo Borghi, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sindaco CASSANI ANDREA.

Sono intervenuti i Signori:

		Presenti/Assenti
CASSANI ANDREA	SINDACO	Presente
LONGOBARDI ROCCO	VICE SINDACO	Presente
ALLAI CHIARA MARIA	ASSESSORE	Presente
CANZIANI CORRADO	ASSESSORE	Presente
DALL'IGNA GERMANO	ASSESSORE	Presente
MAZZETTI CLAUDIA MARIA	ASSESSORE	Presente
PICCHETTI STEFANIA	ASSESSORE	Presente
RECH SANDRO	ASSESSORE	Presente

Partecipa alla seduta il Segretario Generale SARNELLI GIACINTO.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Visti:

- l'art. 48, comma 2 del D.lgs. 18/08/2000, n. 267;
- l'art 16 della legge n. 56/87;
- il D.P.R. 24/06/2022, n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione";
- il decreto del Ministro della Funzione Pubblica 30/06/2022, n.132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione";
- il D.L n. 80/2021 (cd. decreto Reclutamento PA) con cui è stato modificato l'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001;
- l'art. 1 commi da 604 a 612 della legge 30/12/2021 n. 234 legge di bilancio 2022;
- gli articoli 13, commi 6, 7 e 8, 15, 93 e 107 del CCNL 16/11/2022;

Richiamati:

- la deliberazione del Consiglio comunale 03/02/2022, n. 5, esecutiva, con la quale sono state approvate le linee generali di mandato;
- la deliberazione del Consiglio comunale del 19/12/2022, n. 61, esecutiva, con la quale sono stati approvati il Documento Unico di Programmazione 2023/2024/2025 e il Bilancio di Previsione 2023/2024/2025;
- la deliberazione della Giunta comunale del 21/12/2022, n. 157, esecutiva, con la quale è stato approvato il P.E.G. (Piano Esecutivo di Gestione) 2023/2024/2025;
- la deliberazione della Giunta comunale 1/03/2023 n. 38 di adozione del PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2023/2024/2025 comprendente il piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2023/2025;
- la deliberazione della Giunta comunale 24/05/2023 n. 91 di indirizzo alla delegazione di parte pubblica;
- la deliberazione della Giunta comunale 21/06/2023 n. 106 "*Nuovo sistema di classificazione del personale*" in applicazione del CCNL 16/11/2022;
- i pareri ARAN CFL n. 180 – CFL 207 – CFL 208;
- i pareri positivi del Collegio dei revisori dei conti n. 8/2023, acquisito al Protocollo Generale con n. 44864 del 20/06/2023 e n. 23/2023, acquisito al Protocollo Generale con n. 74009 del 23/10/2023, reso sulla integrazione sezione P.I.A.O. costituita dal programma triennale del fabbisogno di personale;
- la lettera di comunicazione preventiva del 20/06/2023 prot. n. 44930 indirizzata alle OO.SS e alle RSU sulla proposta di criteri di valutazione ai sensi dell'art. 5 CCNL 16/11/2022, gli incontri tenutisi il 14/7/2023 e 12/9/2023, nonché la successiva nota dell'Amministrazione in data 05/10/2023, contenente l'aggiornamento dei criteri relativi alle progressioni verticali tra le aree a seguito degli incontri;
- il verbale di confronto con le OO.SS. e RSU espletato in data 12/10/2023 in riferimento ai criteri per le cd progressioni tra Aree in deroga;
- le lettere di comunicazione preventive del 20/06/2023, prot. 44932 e del 23/10/2023, prot. n. 74363 indirizzate alle OO.SS. e alla R.S.U. sulla integrazione sezione P.I.A.O. costituita dal programma triennale del fabbisogno di personale ai sensi dell'art. 4, comma 5 del C.C.N.L. 16/11/2022;

Premesso che:

- il D.L. n.80/2021 (cd. decreto Reclutamento PA) ha modificato l'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001, ha introdotto procedure comparative per le progressioni tra le aree, comunemente denominate "*progressioni verticali*";

- in particolare, la nuova disposizione prevede che, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti;
- la stessa disposizione ha rinviato ai contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021, in sede di revisione degli ordinamenti professionali, la possibilità di definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, 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;
- l'art. 1, commi 604 e 612, della Legge di bilancio 2022 ha previsto l'integrazione, a decorrere dal 2022, delle risorse per i rinnovi contrattuali 2019-2021 di un'ulteriore somma, comprensiva degli oneri riflessi e dell'IRAP, al fine di definire, nell'ambito della contrattazione collettiva 2019-2021 del personale non dirigente, i nuovi ordinamenti professionali, nel limite di una spesa complessiva non superiore allo 0,55% del monte salari 2018 relativo al già menzionato personale;
- il rinnovo contrattuale del triennio 2019-2021 per il personale del comparto delle Funzioni Locali ha disciplinato l'utilizzo di tali risorse ulteriori, a carico dei bilanci delle amministrazioni del comparto, fino ad una misura non superiore allo 0,55% del monte salari 2018, per interventi connessi alla definizione del nuovo sistema di classificazione, tra cui le progressioni verticali nella prima fase di applicazione dello stesso;
- il Tit. III del CCNL 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022, si occupa conseguentemente delle nuove procedure per le progressioni verticali tra le aree (art. 13, commi 6, 7 e 8; art. 15; art. 93; art. 107) introducendo una disciplina provvisoria "in deroga" fino al 31/12/2025;
- le cd Progressioni "in deroga" (art. 13, commi 6, 7 e 8, CCNL 16/11/2022) 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, possono aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza, allegata al CCNL 16/11/2022;
- ciascuna amministrazione definisce, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto con la delegazione di parte sindacale, ai sensi dell'art. 5 dello stesso CCNL, i criteri per l'effettuazione delle suddette procedure sulla base dei seguenti elementi di valutazione, a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:
 - esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
 - titolo di studio;
 - 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;
- le predette progressioni, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 (progressioni all'Area Funzionari ed EQ per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area Istruttori, nella fase di prima applicazione) e art. 107 (progressioni dall'Area Istruttori all'Area dei Funzionari ed EQ del personale iscritto ad ordini o albi professionali), sono

finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234/2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari 2018 del personale non dirigente;

- la Giunta comunale con deliberazione 24/05/2023 n. 91 ha fornito un indirizzo alla delegazione di parte pubblica, per il successivo confronto sindacale, in ordine alle progressioni di cui all'art. 13 comma 6 e successivi del CCNL 16/11/2022 di utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30/12/2021 in misura pari allo 0,55% del m.s. 2018 pari ad euro 38.276 con priorità alla progressione tra aree del personale inquadrato attualmente come:
 - > educatore asilo nido
 - > operatore servizi;
- sotto altro profilo occorre procedere all'aggiornamento del Piano dei fabbisogni del personale all'interno del PIAO per la parte inerente il lavoro flessibile, al fine di consentire, anche alla luce del nuovo CCNL 16/11/2022, l'avviamento di personale ex art. 16 l. n. 56/87, con il conseguente mantenimento del profilo di operatore tecnico nell'ambito del sistema di classificazione del personale dell'ente;

Considerato che:

- i pareri di ARAN rispetto all'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, se da una parte ricordano che lo stesso è possibile nella misura massima del 50% del fabbisogno, d'altra parte lasciano intendere che, invece, in caso di utilizzo delle sole risorse aggiuntive previste dalla Legge Finanziaria 2022 per le progressioni "in deroga", tale limite non sussista;
- che in sede di prima applicazione per l'anno 2023 non si prevede di utilizzare quote delle facoltà assunzionali ulteriori e che quindi le progressioni programmate si limitano ad essere ricomprese nelle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30/12/2021 in misura pari allo 0,55% del m.s. 2018 pari ad euro 38.276;
- il Comune di Gallarate non si trova in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, né versa in condizione di deficitarietà strutturale, né ha avviato procedure di riequilibrio finanziario, come definite da disposizioni di legge o attuative di queste ultime;
- al fine di procedere quindi all'applicazione del quadro normativo/contrattuale di cui sopra inerente alle cd progressioni verticali in deroga, occorre:
 - > approvare i criteri per l'effettuazione delle procedure delle progressioni cd in deroga
 - > aggiornare il PIAO sez. capitale Umano – Piano triennale dei fabbisogni del personale per la parte inerente alla programmazione di progressioni verticali tra aree per l'anno in corso
- in ordine ai criteri si è svolto il confronto sindacale nei termini di cui al verbale allegato in atti, come previsto dall'art. 5 del CCNL 16/11/2022;
- sull'aggiornamento del PIAO 2023/2025 sez capitale umano – Piano triennale dei fabbisogni del Personale è stato acquisito il parere del Collegio dei revisori del conto con verbali n. 8, acquisito al prot. gen. con n. 44864 del 20/06/2023 e n. 23 acquisito al prot. gen. con n. 74009 del 23/10/2023;

Ritenuto:

- di approvare i criteri per l'effettuazione delle progressioni verticali tra aree "in deroga" nei termini di cui all'allegato A) parte integrante e sostanziale alla presente deliberazione;

- di aggiornare il PIAO 2023/2025 sez. capitale umano – Piano triennale dei fabbisogni del Personale nei termini di cui all'allegato B) parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- di aggiornare la dotazione organica del personale in servizio alla data di conclusione delle procedure di progressioni verticali;
- di aggiornare il PIAO 2023/2025 sez. capitale umano – Piano triennale dei fabbisogni del Personale nei termini di cui all'allegato C) inerente la sezione lavoro flessibile parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, mantenendo il profilo di operatore tecnico nell'ambito sistema di classificazione del personale dell'ente;
- di mandare al Dirigente del Settore Affari Generali, Personale, Servizi alla persona l'adozione di tutti gli atti necessari e conseguenti alla realizzazione del piano di cui sopra;

Acquisiti sulla proposta di deliberazione i prescritti pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile previsti dall'art. 49, comma 1 del D.lgs. 18/08/2000, n. 267, espressi, in relazione alle rispettive attribuzioni desunte dalla normativa regolamentare interna, dal:

- Dirigente AA.GG, Personale e Servizi alla persona;
- Dirigente del Settore Finanziario, Tributi, Fundraising, Logistica, Contratti;

Acquisito, altresì, sulla proposta di deliberazione il parere favorevole di legittimità del Segretario Generale ai sensi degli artt. 6, comma 3, lett. f) e 7, comma 2, del vigente Regolamento per la disciplina degli Uffici e dei servizi del Comune di Gallarate;

A voti unanimi, resi nei modi di legge e in forma palese

DELIBERA

- 1. di approvare** i criteri per l'effettuazione delle progressioni verticali tra aree "in deroga" nei termini di cui all'allegato A) parte integrante e sostanziale alla presente deliberazione;
- 2. di aggiornare** il PIAO 2023/2025 sez. capitale umano – Piano triennale dei fabbisogni del Personale nei termini di cui all'allegato B) parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 3. di aggiornare** la dotazione organica del personale in servizio alla data di conclusione delle procedure di progressioni verticali;
- 4. di aggiornare** il PIAO 2023/2025 sez. capitale umano – Piano triennale dei fabbisogni del Personale nei termini di cui all'allegato C) inerente la sezione lavoro flessibile parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, mantenendo il profilo di operatore tecnico nell'ambito sistema di classificazione del personale dell'ente;
- 5. di mandare** al Dirigente del Settore Affari Generali, Personale, Servizi alla persona l'adozione di tutti gli atti necessari e conseguenti alla realizzazione del piano di cui sopra;

INDI

con distinta e separata votazione, resa all'unanimità dei presenti, la Giunta comunale dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ravvisata l'urgenza di provvedere in merito ai sensi dell'articolo 134, comma 4 del D.lgs. 18/08/2000, n. 267 onde consentire l'attuazione di tutte le misure in essa contenute.

Allegati:

- a) criteri
- b) aggiornamento PIAO – Fabbisogni del Personale 2023/2025
- c) aggiornamento PIAO – Fabbisogni del personale – Lavoro Flessibile 2023/2025

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

IL SINDACO
CASSANI ANDREA

IL SEGRETARIO GENERALE
SARNELLI GIACINTO

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 adotta 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.

PIAO 2023/2025 SEZ. CAPITALE UMANO

AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023/2025

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.

Il Monte salari 2018 calcolato in base alle indicazioni della dichiarazione congiunta n. 1 allegata al CCNL 11/04/2008, ammonta a € 6.959.250,00, come da prospetto seguente:

Comune di Gallarate	
Settore AA.GG., Personale Servizi alla Persona	
Calcoli incrementi fondo 2023 su monte salari anno 2018.	
CCNL 16/11/2022	
TABELLA 12 CONTO ANNUALE	6.215.247,00
DEDOTTI	
SEGRETARIO	47.817,00
DIRIGENTI	324.795,00
ARRETRATI ANNI PRECEDENTI	95.834,00
Totale 1	5.746.801,00
TABELLA 13 CONTO ANNUALE	1.596.202,00
DEDOTTI	
SEGRETARIO	59.161,00
DIRIGENTI	331.738,00
ARRETRATI ANNI PRECEDENTI	6.003,00
Totale 2	1.199.300,00
TABELLA 14 CONTO ANNUALE	
RETRIBUZIONI PERSONALE TD	13.149,00
Totale 3	13.149,00
TOTALE MONTE SALARI 2018 (Totale 1+2+3)	6.959.250,00
	0,22%
	15.310,35
	0,55%
	38.275,88

Lo 0,55% quindi ammonta ad € 38.276.

Il costo della singola progressione è sintetizzato nella seguente tabella:

AREA	COSTO DELLA PROGRESSIONE
Operatore	=
Operatore Esperto	821,48
Istruttore	2.562,21
Funzionario	1.978,42

La Giunta Comunale con la deliberazione n. 91 del 24/05/2023 ha fornito in merito alla tematica in questione il seguente indirizzo:

“di fornire indirizzo alla delegazione di parte pubblica, per il successivo confronto sindacale, in ordine alle progressioni di cui all’art. 13 comma 6 e successivi del CCNL 16/11/2022 di utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell’art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30/12/2021 in

misura pari allo 0,55% del m.s. 2018 pari ad euro 38.276 con priorità alla progressione tra aree del personale inquadrato attualmente come:

➤ *educatore asilo nido*

➤ *operatore servizi;"*

Proiettando i dati si espongono gli esiti della progressione verticale in questione:

n. 16 educatrici costo progressione €1.978,42 X 16= € 31.654,77

n. 7 operatori servizi costo progressione € 821,48X 7= € 5.750,36

Totale complessivo =€ 37.405,13.

Conseguentemente la Programmazione del fabbisogno del personale 2023/2025, di cui alla deliberazione della Giunta comunale 38 del 1/03/2023 di approvazione del Piao – Sez. capitale Umano, viene aggiornata per l'annualità 2023 con la parte inerente le cd progressioni verticali in deroga di cui alla presente programmazione.

Ci si riserva nelle annualità successive fino al 2025 di programmare progressioni verticali in deroga, utilizzando quota delle facoltà assunzionali nei limiti che verranno decisi in ciascuna programmazione annuale, con il rispetto del vincolo del 50% di accesso dall'esterno.

All. C)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023/2025 – SEZ CAPITALE UMANO – FABBISOGNO DEL PERSONALE – SEZ. LAVORO FLESSIBILE 2023/2025

Premesso che

Con Deliberazione 01/03/2023 n. 38, anche a seguito del parere del collegio dei revisori del conto, è stato adottato il piano triennale dei fabbisogni del personale 2023/2025 all'interno della sezione Capitale Umano del Piao 2023/2025.

In forza di alcune variazioni intervenute in corso di anno e anche all'entrata a regime del nuovo inquadramento del personale con il superamento dei profili fino a quel momento in essere, risulta necessario aggiornare la programmazione.

Il presente documento costituisce quindi l'aggiornamento della programmazione per il triennio 2023/2025 del fabbisogno di personale dell'Ente con riferimento al lavoro flessibile.

Il quadro normativo di riferimento rispetto alla situazione della deliberazione 01/03/2023 n. 38 è mutato per quel che riguarda in particolare l'entrata a regime di tutti gli effetti del nuovo CCNL 21/11/2022, fermo restando i limiti finanziari in essere al lavoro flessibile.

La situazione organizzativa dell'ente

L'Amministrazione comunale ai fini del miglior perseguimento delle proprie finalità istituzionali e degli obiettivi di performance organizzativa, oltre alla adozione del PIAO ha modificato e aggiornato la classificazione del proprio personale con la deliberazione di Giunta comunale 21/06/2023 n. 106;

tale processo di revisione è stato attuato ai sensi del comma 6 dell'articolo 12 del CCNL 21/11/2022 "... in relazione al proprio modello organizzativo" identificando i profili professionali e collocandoli nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie;

con la nuova classificazione si è determinato un cambiamento degli inquadramenti del personale dipendente sulla base di aree e non più di categorie come previsto dal CCNL 31/03/1999 e i nuovi profili professionali e mansionario sono stati identificati seguendo le indicazioni contenute nelle nuove Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche, approvate con decreto del Ministro della PA di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 22/07/2022 pubblicato sulla GU n. 215 del 14/09/2022, partendo dall'analisi dei processi dell'ente e del personale funzionale al loro presidio;

in questo contesto la precedente programmazione del fabbisogno di personale – sez. Lavoro flessibile, delineata dalla deliberazione 01/03/2023 n. 38 prevedeva quanto segue:

N.	Cat	Valore Categoria	Valore Assoluto
1	DIR	62.719,31	62.719,31
2	C	32.648,26	76.296,52
4	B1	29.025,31	116.101,22
Totale			255.117,05
Totale depurato art. 110 TUEL			192.397,74

A seguito dell'aggiornamento della classificazione del personale , intendendo confermare in questa sede la possibilità di avvalersi delle procedure di cui all'art. 16 della l. n. 56/1987, a fronte di una cessazione (non programmata ndr) di una figura inquadrata nell'area degli operatori esperti (ex B1 – operaio tecnico) si procederà alla richiesta di avviamento di figure all'interno dell'area degli operatori (ex A -), mantenendo per questa finalità il profilo in essere.

Conseguentemente a seguito delle cessazioni verificatesi durante la presente programmazione occorre riprogrammare, il quadro del lavoro flessibile come segue:

- Conferma anno 2023- 2024 della figura Dirigente ex art. 110 comma 1 del D.lgs. 18/08/2000 n. 267;
- La composizione dell'ufficio di staff ex art. 90 del TUEL è confermata in n. 2 posizioni C1 con una indennità unica omnicomprensiva di € 5.500 per ciascuna posizione
- Sono confermate per il 2023 n. 2 figure di operatore tecnico B1 al Settore LL.PP; per il 2024 si valuterà applicazione degli istituti di cui all'art. 20 del D.lgs. 75/2017 o similari
- E' confermato per un biennio (fino a luglio 2025) n. 1 figure di operatore tecnico B1 settori Finanziario
- È inserita n. 1 figura di Operatore (ex A) per una annualità prorogabile presso il settore LL.PP.

N.	Cat	Valore Categoria	Valore Assoluto
1	DIR	62.719,31	62.719,31
2	Istruttori (ex C)	32.648,26	76.296,52
3	Operatori esperti (exB1)	29.025,31	87.075,93
1	Operatori (ex A)	27.523,96	27.523,96
Totale			253.615,72
Totale depurato art. 110 TUEL			190.896,41

La programmazione di cui sopra comporta un onere complessivo di € 190.896,41 entro i limiti finanziari di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito nella legge n. 122/2010, che come accertato da conto annuale del personale del 2010 (Tabella 14) riferito all'anno precedente, ammonta ad un valore di € 299.207,23.



PARERE TECNICO

(Di cui all'art. 49 T.U. D.Lgs. 18.8.2000, n. 267 e s.m.i.)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

N. 4944/2023

OGGETTO: PROGRESSIONI VERTICALI TRA LE AREE. APPROVAZIONE CRITERI E AGGIORNAMENTO PIAO 2023/2025

Il Dirigente del Settore SERVIZIO DEL PERSONALE esprime parere FAVOREVOLE sulla proposta della deliberazione in oggetto indicata **in ordine alla regolarità tecnica.**

Gallarate, 30/10/2023

Il Dirigente

LA PLACA PIETRO

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs n 82/2005 e s.m.i.)



**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE
N. 4944/2023**

SETTORE FINANZIARIO

Parere/visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria
(art. 49, comma 1 - art. 153, comma 5, D.L.vo 18 Agosto 2000, n. 267)

Atto di Accertamento dell'entrata
(art. 179 D.L.vo 18 Agosto 2000, n. 267)

IL DIRIGENTE RESPONSABILE

Visto l'atto di riferimento

- esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile.

Gallarate, 31/10/2023

Il Dirigente

COLOMBO MICHELE

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



PARERE DI LEGITTIMITA'

(Di cui all'art. 6, comma 3, lett.f del Regolamento di Organizzazione e Gestione del Personale)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

N. 4944/2023

OGGETTO: PROGRESSIONI VERTICALI TRA LE AREE. APPROVAZIONE CRITERI E AGGIORNAMENTO PIAO 2023/2025

Il Segretario Generale esprime parere FAVOREVOLE **in ordine alla legittimità** sulla proposta della deliberazione in oggetto indicata.

Gallarate, 02/11/2023

Il Segretario Generale

SARNELLI GIACINTO

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

