



CITTA'  
DI  
MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

---

# **REGOLAMENTO**

# **PER PROGRESSIONI**

# **TRA LE AREE**

**EX ART. 13 COMMI 6, 7 E 8 DEL CCNL DEL 16/11/2022**

Approvato con deliberazione GC n. 140 del 31/10/2023



# CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

---

## Indice

|  |   |
|--|---|
| <i>ART. 1 – Oggetto</i>                              | 3 |
| <i>ART. 2 – Disposizioni generali</i>                | 3 |
| <i>ART. 3 – Requisiti</i>                            | 3 |
| <i>ART. 4 – Ammissioni e procedura valutativa</i>    | 4 |
| <i>ART. 5 – Commissione</i>                          | 5 |
| <i>ART. 6 – Formazione della graduatoria finale</i>  | 5 |
| <i>ART. 7 – Nuovo inquadramento</i>                  | 5 |
| <i>ART. 8 – Norme di rinvio ed entrata in vigore</i> | 6 |



# CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

---

## **ART. 1 – Oggetto**

1. Il presente Regolamento disciplina le progressioni tra le aree ai sensi dell’articolo 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 (cd progressioni verticali in deroga).
2. Tali progressioni sono attuabili fino a tutto il 31 dicembre 2025 in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e sono finanziate unicamente nel limite dello 0,55% del monte salari dell’anno 2018.
3. La progressione di carriera viene attribuita, nei limiti dei posti complessivamente disponibili previsti nell’avviso di selezione, al dipendente o ai dipendenti meglio classificato/i in graduatoria agli esiti della definizione di una procedura valutativa a cura di una Commissione appositamente nominata, in conformità ai requisiti, ai criteri e alla procedura definita dalla fonte normativa e dal presente Regolamento.

## **ART. 2 – Disposizioni generali**

1. La Giunta Comunale, in sede di approvazione della sezione del PIAO dedicata al fabbisogno triennale di personale, individua, sussistendo i requisiti previsti dalla disciplina applicabile, i posti che possono essere coperti mediante procedure valutative interne ai sensi dell’articolo precedente, indicando le Aree ed i Servizi di destinazione.
2. Una volta programmata, la selezione è preceduta da apposito avviso pubblicato sul sito internet istituzionale e all’albo pretorio per almeno 15 giorni e diffuso via mail tra il personale a cura del Servizio Risorse Umane. La pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.
3. L’avviso di cui al comma 2 contiene l’indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri di composizione della graduatoria di merito e delle modalità e tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti.
4. Il dipendente che, avendone i requisiti, intende partecipare alla procedura presenta istanza nei termini e con le modalità previste nell’avviso.
5. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.
6. L’avviso può essere motivatamente revocato quando l’interesse pubblico lo richieda. Dell’avvenuta revoca dovrà essere data comunicazione ai concorrenti.

## **ART. 3 – Requisiti**

1. Possono partecipare alle procedure di cui all’art. 1 i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:
  - Essere assunti a tempo indeterminato ed in servizio presso il Comune di Muggiò al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda;
  - Essere in possesso dei requisiti generali per l’accesso al pubblico impiego (es. godimento diritti civili e politici, non aver riportato condanne penali, né essere a conoscenza di



# CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

---

procedimenti penali in corso che impediscono, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, la costituzione del rapporto di impiego con la Pubblica Amministrazione);

- Essere inquadrati, al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda, nell'area contrattuale immediatamente inferiore a quella oggetto di progressione;
- Essere in possesso, entro il termine di scadenza della domanda di partecipazione, dei requisiti previsti in Tabella C del CCNL del 16/11/2022 cui si rinvia.

## **ART. 4 – Ammissioni e procedura valutativa**

1. Una volta concluso il termine di scadenza delle domande di partecipazione, il Servizio Risorse Umane, verificata la correttezza dei requisiti dichiarati dai candidati, procede con la loro ammissione alla procedura valutativa.
2. L'accertamento dell'idoneità dei candidati alla progressione prevede l'attribuzione di punteggi per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione fino ad un totale massimo di 100 punti:

| criteri  | % pesatura | Punti massimi |
|--|------------|---------------|
| A) Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato | 40%        | 40            |
| B) Titolo di studio  | 20%        | 20            |
| C) Competenze professionali  | 40 %       | 40            |

**ESPERIENZA MATURATA = max 40 punti**

L'esperienza maturata nell'area di provenienza va intesa come servizio prestato sia presso l'Ente di appartenenza che presso altri Enti del Comparto Funzioni Locali. Si tratta dell'esperienza eccedente il periodo minimo richiesto quale requisito per l'ammissione, calcolata al termine di presentazione della domanda di partecipazione.

Vengono attribuiti:

- 0,50 punti per ogni mese di esperienza nel Servizio per il quale è destinata la progressione verticale,
- 0,25 punti per ogni mese di esperienza in altri Servizi.

**TITOLO DI STUDIO = max 20 punti**

Il riferimento è ai titoli di studio ulteriori rispetto a quelli necessari per l'accesso all'area. Il titolo di studio maggiore assorbe il titolo minore.

Non verrà riconosciuto alcun punteggio nel caso di possesso di più titoli della stessa tipologia (es. secondo diploma, seconda laurea, ecc....)

Vengono attribuiti:

- 5 punti per il diploma
- 8 punti per la laurea triennale
- 15 punti per la laurea specialistica o magistrale
- 20 punti il diploma post laurea o dottorato



# CITTA' DI MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

---

## COMPETENZE PROFESSIONALI = max 40 punti

Vengono attribuiti:

- 1 punto per ogni corso di formazione svolto nel triennio precedente la data di approvazione dell'avviso di selezione - se debitamente certificato - fino da un massimo di 10 punti (non sono valutati i corsi di formazione cd "obbligatori" (sicurezza, anticorruzione, ecc..))
- Colloquio / questionario (a risposta multipla o aperta) finalizzato ad accertare le competenze acquisite dai candidati fino ad un massimo di 30 punti con valutazione dei seguenti aspetti:
  - Conoscenza e completezza delle materie afferenti il Servizio di destinazione
  - Terminologia tecnico giuridica appropriata e chiarezza espositiva

## ART. 5 – Commissione

1. La Commissione giudicatrice è composta dal Responsabile dell'Area cui afferisce la procedura, il quale assume le funzioni di presidente e da due esperti di provata competenza nelle attività dell'Ente.
2. Gli esperti interni devono essere inquadrati nell'area almeno pari a quella propria della procedura di progressione.
3. Le Commissioni, salvo motivata impossibilità, sono composte in conformità dell'art. 57 del DL.gs n. 165/2001 e ss.mm.

## ART. 6 – Formazione della graduatoria finale

1. Esaurita la fase di valutazione dei soggetti ammessi alla procedura, la Commissione procede con la formazione della graduatoria finale secondo l'ordine di valutazione complessiva riportata da ciascun candidato.
2. A parità di punteggio precede il candidato con maggiore anzianità di servizio presso l'Ente e, a parità di anzianità di servizio precede il candidato più giovane di età anagrafica.
3. Sono dichiarati vincitori i candidati ultimamente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti complessivamente disponibili previsti nell'avviso di selezione.
4. Le graduatorie hanno validità solo per i posti previsti nell'avviso di selezione e nei limiti di progressione tra le aree previste nel Piano triennale del fabbisogno di personale.

## ART. 7 – Nuovo inquadramento

1. Dopo l'approvazione della graduatoria verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro con inquadramento nella categoria immediatamente superiore.
2. Il passaggio alla categoria immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento economico iniziale previsto per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva la differenza retributiva a titolo di assegno personale.



CITTA'

DI

MUGGIO'

Provincia di Monza e della Brianza

---

## **ART. 8 – Norme di rinvio ed entrata in vigore**

1. Per quanto non specificamente disciplinato nel presente Regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti nonché alle disposizioni contenute nei CCNL di comparto.
2. Il presente regolamento entra in vigore una volta esecutiva la deliberazione di approvazione, da parte della Giunta Comunale.