

**REGOLAMENTO  
PER LE  
PROGRESSIONI TRA LE AREE  
ORDINARIE**

## **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art.1 - Oggetto e definizioni**

1. Il presente regolamento disciplina le progressioni tra le aree, ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. n. 165/2001 ed ai sensi dell'articolo 15 "Progressioni tra le Aree" del CCNL del personale del Comparto Funzioni Locali 2019-2021 siglato il 16 novembre 2022 (progressioni tra aree ordinarie).
2. Le procedure selettive si svolgeranno nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili in materia, dello Statuto comunale e dei Contratti collettivi nazionali di lavoro del Comparto Funzioni Locali.

## **TITOLO II - PROCEDIMENTO DI SELEZIONE**

### **CAPO I - REQUISITI DI AMMISSIONE**

#### **Art. 2 - Requisiti di ammissione progressioni tra aree ordinarie**

1. Possono partecipare alle procedure i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso l'ente, in possesso, entro il termine di scadenza di presentazione della domanda, dei seguenti requisiti:
  - a. titolarità di rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso il Comune di Monza e inquadramento per minimo tre anni nell'area immediatamente inferiore a quella cui si concorre al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda, tenendosi conto anche del periodo maturato nell'ente di provenienza nel caso in cui l'assunzione sia avvenuta tramite mobilità tra enti;
  - b. possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno per la posizione oggetto della procedura.
2. Si precisa che i titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno sono i seguenti:
  - a. Profili professionali appartenenti all'area operatori esperti - l'assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da una specifica qualificazione professionale;
  - b. Profili professionali appartenenti all'area istruttori - diploma di scuola secondaria di secondo grado;
  - c. Profili professionali appartenenti all'area dei funzionari e della elevata qualificazione - diploma di laurea triennale o magistrale ed equipollenti, equivalenti, eventualmente accompagnato da iscrizione ad albi professionali.
3. Per particolari profili e in relazione al carattere tecnico-professionale delle competenze necessarie, ulteriori requisiti di ammissibilità potranno essere indicati in relazione a specifici profili professionali nell'avviso interno di selezione che verrà adottato con determinazione del Dirigente Responsabile delle politiche di gestione del personale.
4. I candidati / le candidate devono essere in possesso dei requisiti di ammissione indicati entro il termine di scadenza per la presentazione della domanda.

## **CAPO II - PROFILI PROCEDURALI**

### **Art. 3 - Avviso procedura**

1. In sede di approvazione del piano dei fabbisogni del personale è facoltà della Giunta comunale individuare i posti che possono essere coperti mediante progressione tra aree ordinarie indicate nell' art. 1 del presente regolamento.
2. La selezione avverrà a seguito di adozione di apposita determinazione del Dirigente Responsabile delle politiche di gestione del personale di indizione ed approvazione del relativo avviso.
3. L'avviso interno di selezione deve contenere almeno le seguenti informazioni:
  - a. il numero dei posti messi a selezione;
  - b. area, profilo professionale e declaratoria del contenuto sommario dell'attività lavorativa propria del ruolo ricercato;
  - c. termine e modalità di presentazione delle domande;
  - d. i requisiti di accesso;
  - e. modalità di svolgimento e diario della prova selettiva, ovvero modalità e tempi di comunicazione di tali informazioni;
  - f. elementi e criteri di valutazione delle conoscenze, capacità e competenze professionali come indicati nell'allegato A al presente regolamento;
  - g. esplicitazione delle garanzie, dei doveri, delle responsabilità stabilite da norme di legge in materia di pari opportunità, trattamento dei dati personali e autocertificazione;
4. L'avviso verrà pubblicato per almeno 15 (quindici) giorni naturali e consecutivi nella intranet del Comune di Monza e nell'apposita sezione del sito internet. Tale pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.
5. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.
6. L'avviso di cui al comma 2 può essere motivatamente revocato quando l'interesse pubblico lo richieda.

### **Art. 4 - Domanda di Ammissione alla procedura di selezione e modalità di presentazione**

1. La domanda di ammissione deve essere presentata con una delle modalità previste dall'avviso entro e non oltre il termine perentorio ivi indicato ed utilizzando il format messo a disposizione dall'amministrazione.
2. Le modalità di eventuale regolarizzazione della stessa verranno precisate nell'avviso relativo alla singola procedura.
3. I titoli ed i requisiti esperienziali dichiarati devono essere posseduti alla data di scadenza del bando e dovranno essere autocertificati entro il termine di scadenza previsto per la presentazione della domanda di ammissione alla procedura selettiva.
4. Le dichiarazioni contenute nella domanda di ammissione alla procedura e le dichiarazioni che sostituiscono le relative certificazioni o gli atti di notorietà sono rese sotto la propria responsabilità. Le dichiarazioni mendaci e la falsità in atti comportano responsabilità penale ai sensi dell'art. 76 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, nonché le conseguenze di cui all'art. 75 del medesimo D.P.R., in termini di decadenza dei benefici eventualmente prodotti dal provvedimento emanato sulla base di una dichiarazione non veritiera.

#### **Art. 5 - Valutazione delle Candidature**

1. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato/ candidata, nonché la conseguente composizione dell'elenco di progressione, sarà effettuata da apposita Commissione che definirà il punteggio attribuito a ciascun candidato utilizzando gli elementi di valutazione ed i criteri indicati all'Allegato A.
2. Il colloquio valutativo accerterà le competenze acquisite nei contesti lavorativi valutando la capacità di ricoprire ed agire il ruolo ricercato.
3. Non saranno attribuiti punteggi a voci curriculari eventualmente acquisite dal candidato/dalla candidata e non comunicate in modo chiaro, completo ed esaustivo, con particolare riferimento ai certificati non depositati nel fascicolo personale.

#### **Art. 6 Elenco di Progressione**

1. La votazione complessiva è determinata in base al punteggio attribuito a ciascun candidato/a utilizzando gli elementi e criteri indicati all'Allegato A.
2. L'elenco di progressione è formato in ordine decrescente di votazione complessiva, con osservanza, a parità di punti, delle preferenze nel seguito dettagliate. A parità di votazione complessiva di cui sopra, è preferito il candidato / la candidata più giovane di età anagrafica.
3. L'inserimento nell'elenco di progressione non è subordinato al raggiungimento di alcun punteggio minimo.
4. L'elenco di progressione esaurirà la sua efficacia successivamente all'assunzione dei vincitori/delle vincitrici della specifica procedura.

### **TITOLO III -- DISPOSIZIONI FINALI**

#### **Art. 7 - Presa servizio**

1. Prima di dar luogo alla stipulazione del contratto di lavoro, verrà effettuata la verifica delle dichiarazioni rese dai/dalle candidati/e, nella domanda di partecipazione.
2. La stipula del contratto, non comporta alcuna novazione del rapporto di lavoro, e di conseguenza al lavoratore interessato dovrà riconoscersi la trasposizione, nonché il godimento, di tutti quegli istituti che hanno avuto maturazione prima della progressione e non siano stati fruiti oltre alle specifiche disposizioni di cui all'articolo 15 del CCNL commi 2 e 3;

#### **Art. 8 - Rinvio**

1. Per quanto non disciplinato nel presente Regolamento si fa rinvio alle norme in materia di procedure concorsuali contenute nel Regolamento degli uffici e dei servizi in quanto compatibili.

#### **Art. 9 - Entrata in vigore**

1. Il presente regolamento costituisce allegato al Regolamento degli uffici e dei servizi ed entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione di Giunta Comunale che lo approva.
2. L'entrata in vigore del presente regolamento comporta la modifica di eventuali disposizioni interne in contrasto con lo stesso.

## Allegato A - Elementi e Criteri di valutazione - Procedure ordinarie

**Tabella 1 - Passaggio dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti**

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

ELEMENTO	CRITERI
<p>1) valutazione della performance individuale, come definita nel sistema di valutazione conseguita dal dipendente/dalla dipendente negli ultimi tre anni in servizio, 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 ad una delle annualità;</p> <p>Nel caso non siano presenti almeno n.3 valutazioni i presenti punti NON potranno essere attribuiti</p> <p style="text-align: right;"><u>Max 25 punti</u></p>	<p>Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance individuale (media triennio arrotondata matematicamente)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sino al 59% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 0 punti;</li> <li>- dal 60 al 64% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 5 punti;</li> <li>- dal 65 al 69% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 9 punti;</li> <li>- dal 70 al 74% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 13 punti;</li> <li>- dal 75 al 79% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 17 punti;</li> <li>- dal 80 al 84% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 21 punti;</li> <li>- dal 85 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 25 punti.</li> </ul>
<p>2) Assenza procedimenti disciplinari conclusi negli ultimi due anni.</p> <p style="text-align: right;"><u>Max 0 punti</u></p>	<p>Provvedimenti disciplinari comminati</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nessun provvedimento: 0 punti;</li> <li>- Sanzione disciplinare dal rimprovero verbale o scritto al massimo di multa pari a 4 ore: meno 0,5 punto;</li> <li>- Sanzione disciplinare dalla sospensione della retribuzione sino a un massimo di 10 giorni: meno 1 punto;</li> <li>- Sanzioni disciplinari diverse da quelle indicate: meno 2 punti.</li> </ul>
<p>3) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto quello richiesto per l'accesso all'Area dall'esterno</p> <p style="text-align: right;"><u>Max 10 punti</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diploma di istruzione secondaria di secondo grado: 8 punti;</li> <li>- Titoli di studio successivi: 10 punti.</li> </ul>
<p>4) Competenze professionali - colloquio di approfondimento</p> <p style="text-align: right;"><u>Max 50 punti</u></p>	<p>La Commissione mediante il colloquio di approfondimento valuterà le competenze acquisite nei contesti lavorativi, la capacità di ricoprire ed agire il ruolo ricercato, nonché le conoscenze tecniche richieste dalla posizione di lavoro.</p>
<p>5) Numero e tipologia incarichi rivestiti attinenti al ruolo oggetto di selezione</p> <p style="text-align: right;"><u>Max 15 punti</u></p>	<p>Ogni incarico formalmente attribuito e svolto negli ultimi 5 anni, che risulti da atto formale nell'ambito del rapporto di lavoro con il Comune di Monza:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ogni frazione di 6 mesi 1 punto.</li> </ul>

## Tabella 2 - Passaggio dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori

La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

ELEMENTO	CRITERI
<p>1) valutazione della performance individuale, come definita nel sistema di valutazione conseguita dal dipendente/dalla dipendente negli ultimi tre anni in servizio, 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 ad una delle annualità;</p> <p>Nel caso non siano presenti almeno n.3 valutazioni i presenti punti NON potranno essere attribuiti</p> <p style="text-align: right;"><u>Max 25 punti</u></p>	<p>Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance individuale (media triennio arrotondata matematicamente)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sino al 59% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 0 punti;</li> <li>- dal 60 al 64% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 5 punti;</li> <li>- dal 65 al 69% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 9 punti;</li> <li>- dal 70 al 74% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 13 punti;</li> <li>- dal 75 al 79% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 17 punti;</li> <li>- dal 80 al 84% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 21 punti;</li> <li>- dal 85 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 25 punti.</li> </ul>
<p>2) Assenza procedimenti disciplinari conclusi negli ultimi due anni.</p> <p style="text-align: right;"><u>Max 0 punti</u></p>	<p>Provvedimenti disciplinari comminati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nessun provvedimento 0 punti;</li> <li>- Sanzione disciplinare dal rimprovero verbale o scritto al massimo di multa pari a 4 ore: meno 0,5 punto;</li> <li>- Sanzione disciplinare dalla sospensione della retribuzione sino a un massimo di 10 giorni: meno 1 punto;</li> <li>- Sanzioni disciplinari diverse da quelle indicate: meno 2 punti.</li> </ul>
<p>3) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto quello richiesto per l'accesso all'Area dall'esterno</p> <p style="text-align: right;"><u>Max 10 punti</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diploma di Laurea Triennale: 7,5 punti;</li> <li>- Diploma di Laurea Magistrale /Laurea Specialistica/Diploma di Laurea Vecchio Ordinamento / Laurea a ciclo unico: 9 punti;</li> <li>- Master di primo livello: 1 punto;</li> <li>- Master di secondo livello: 1 punto;</li> <li>- Dottorato di ricerca: 1 punto;</li> <li>- Abilitazione iscrizione Albi professionali: 1 punto.</li> </ul> <p>Fatto salvo l'eventuale possesso di dottorati di ricerca, master universitari di I o II livello, il titolo di grado superiore assorbe quello di grado inferiore: esempio la laurea magistrale/specialistica assorbe la laurea triennale.</p>
<p>4) Competenze professionali - colloquio di approfondimento</p> <p style="text-align: right;"><u>Max 50 punti</u></p>	<p>La Commissione mediante il colloquio di approfondimento valuterà le competenze acquisite nei contesti lavorativi, la capacità di ricoprire ed agire il ruolo ricercato, nonché le conoscenze e tecniche richieste dalla posizione di lavoro.</p>
<p>5) Numero e tipologia incarichi rivestiti attinenti al ruolo oggetto di selezione:</p> <p style="text-align: right;"><u>Max 15 punti</u></p>	<p>Ogni incarico formalmente attribuito e svolto negli ultimi 5 anni, che risulti da atto formale nell'ambito del rapporto di lavoro con il Comune di Monza:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ogni frazione di 6 mesi 1 punto.</li> </ul>

**Tabella 3 - Passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione**

La valutazione consiste nell'assegnazione nel corso di un colloquio di un numero massimo di 100 punti, così suddivisi:

ELEMENTO	CRITERI
<p>1) valutazione della performance individuale, come definita nel sistema di valutazione conseguita dal dipendente/dalla dipendente negli ultimi tre anni in servizio, 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 ad una delle annualità;</p> <p>Nel caso non siano presenti almeno n.3 valutazioni i presenti punti NON potranno essere attribuiti</p> <p style="text-align: right;"><u>Max 25 punti</u></p>	<p>Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance individuale (media triennio arrotondata matematicamente):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sino al 59% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 0 punti;</li> <li>- dal 60 al 64% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 5 punti;</li> <li>- dal 65 al 69% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 9 punti;</li> <li>- dal 70 al 74% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 13 punti;</li> <li>- dal 75 al 79% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 17 punti;</li> <li>- dal 80 al 84% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 21 punti;</li> <li>- dal 85 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 25 punti.</li> </ul>
<p>2) Assenza procedimenti disciplinari conclusi negli ultimi due anni.</p> <p style="text-align: right;"><u>Max 0 punti</u></p>	<p>Provvedimenti disciplinari comminati</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nessun provvedimento: 0 punti;</li> <li>- Sanzione disciplinare dal rimprovero verbale o scritto al massimo di multa pari a 4 ore: meno 0,5 punto;</li> <li>- Sanzione disciplinare dalla sospensione della retribuzione sino a un massimo di 10 giorni: meno 1 punto;</li> <li>- Sanzioni disciplinari <i>diverse</i> da quelle indicate: meno 2 punti.</li> </ul>
<p>3) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto quello richiesto per l'accesso all'Area dall'esterno</p> <p style="text-align: right;"><u>Max 10 punti</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diploma di Laurea Triennale: 7,5 punti</li> <li>- Diploma di Laurea Magistrale /Laurea Specialistica/Diploma di Laurea Vecchio Ordinamento / Laurea a ciclo unico: 9 punti;</li> <li>- Master di primo livello: 1 punto;</li> <li>- Master di secondo livello: 1 punto;</li> <li>- Dottorato di ricerca: 1 punto;</li> <li>- Abilitazione iscrizione Albi professionali: 1 punto.</li> </ul> <p>Fatto salvo l'eventuale possesso di dottorati di ricerca, master universitari di I o II livello il titolo di grado superiore assorbe quello di grado inferiore: esempio la laurea magistrale/specialistica assorbe la laurea triennale</p>
<p>4) Competenze professionali - colloquio di approfondimento</p> <p style="text-align: right;"><u>Max 50 punti</u></p>	<p>La Commissione mediante il colloquio di approfondimento valuterà le competenze acquisite nei contesti lavorativi, la capacità di ricoprire ed agire il ruolo ricercato, nonché le conoscenze di tecniche richieste dalla posizione di lavoro.</p>
<p>5) Numero e tipologia incarichi rivestiti attinenti al ruolo oggetto di selezione:</p> <p style="text-align: right;"><u>Max 15 punti</u></p>	<p>Ogni incarico formalmente attribuito e svolto negli ultimi 5 anni, che risulti da atto formale nell'ambito del rapporto di lavoro con il Comune di Monza:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ogni frazione di 6 mesi: 1 punto.</li> </ul>

