

## Passaggi tra le aree (c.d. verticalizzazioni)

### Artt. 13 comma 6 e 15 CCNL 2019/2021

---

#### Premesse

#### I requisiti:

- nella procedura transitoria, i requisiti sono quelli della tabella C 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 invece quelli previsti dall'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 ( titolo di studio richiesto per la "categoria" + esperienza) ;

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 rappresentanti dei lavoratori.

Nelle procedure a regime, ovvero quelle attuate ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis D.lgs 165/20021, occorre, comunque, garantire che una percentuale almeno pari al 50%, sulla " categoria/area", del personale reclutato con le ordinarie facoltà assunzionali sia destinata all'accesso dall'esterno, in coerenza con i principi, anche di rango costituzionale, che regolano l'accesso alla PA. Limitando al 50% delle complessive assunzioni l'accesso con procedure interamente destinate al personale già dipendente<sup>1</sup>.

Le procedure previste dalle norme contrattuali ovvero "Valutative" "dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza" e "Comparative" "a regime" prevedono l'attivazione di strumenti di tipo comparativo volti a selezionare il candidato migliore per il posto/i posti da ricoprire, pertanto le procedure non esitano alcuna graduatoria, non prevedono esclusioni se non in fase di ammissione, comportano viceversa l'attivazione di un processo valutativo dove l'attribuzione di eventuali punteggi o " giudizi" è in mera analogia con le procedure amministrative di tipo selettivo/concorsuale; dette procedure hanno lo scopo di individuare in maniera motivata le migliori competenze ed esperienze osservate, l'espressione di questa valutazione avviene attraverso griglie di correlazione con cui si attribuiscono punteggi/giudizi da parte di una commissione.

	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	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, opportunamente valutabile;
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 ed opportunamente valutabile; 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 all'Area dei Funzionari /EQ	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; 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.

---

<sup>1</sup> Corte. Cost. 1/1999

## DISCIPLINA INTERNA -CRITERI APPLICATIVI-

### 1. procedure valutative (fase transitoria fine 2025)<sup>2</sup>

Requisiti da CCNL:

- 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".

parametri proposti:

- valutazione anzianità di servizio (per la sola fase transitoria) 30 %
- titoli di studio propri della categoria superiore o ulteriori rispetto ai titoli richiesti per l'accesso alla categoria posseduta (diplomi, lauree, master, abilitazioni) eventuali incarichi (mansioni superiori, particolari responsabilità ecc) rivestiti, particolari competenze o abilitazioni acquisite in percorsi formativi presso centri di formazione esterni abilitati a certificare competenze (es competenze informatiche, linguistiche, abilitazioni ecc) max 20 % (per la sola fase transitoria)
- valutazione del contributo, espresso in termini di qualità/professionalità/competenze acquisite della prestazione espresse ed osservate in ambito lavorativo, basata sulle risultanze della valutazione di performance (media delle ultime tre valutazioni) 10% ;
- valutazione effettuata attraverso metodi che facciano emergere le competenze, le capacità e lo stile comportamentale che le persone mettono in atto sul lavoro (tecniche di assessment<sup>3</sup>) sulle competenze proprie della area/categoria superiore descritte nel profilo (colloquio) 30%.
- valutazione dell'accrescimento delle competenze professionali di tipo specialistico descritte nel profilo professionale effettivamente maturate , rilevata attraverso colloquio 10%.

### 2. procedure comparative a regime

stessi parametri e criteri del punto 1. in aggiunta al titolo di studio necessario con le seguenti precisazioni:

- valutazione anzianità di servizio (per la sola fase A "REGIME") 25 %
- titolo di studio titoli di studio propri della categoria superiore o ulteriori (per la sola fase A "REGIME") 25 %

### 3. criteri applicativi

**3.1. "ESPERIENZA"** l'esperienza è fattore elementare di crescita professionale che viene in soccorso ai fini della valutazione attraverso due criteri fondamentali: il tempo e gli incarichi di responsabilità che arricchiscono la prestazione professionale di cui si dirà al successivo punto 2.

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

FASE TRANSITORIA max 30% = 20 punti

FASE A REGIME max 25% = 20 punti

---

<sup>2</sup> Corte cost. 407/2005 : «non sono pertanto ragionevoli norme che prevedano scivolamenti automatici verso posizioni superiori (senza concorso o comunque senza adeguate selezioni o verifiche attitudinali) o concorsi interni per la copertura della totalità dei posti vacanti» (sentenza n. 159 del 2005) .

<sup>3</sup> Valutazione delle competenze comportamentali descritte nel profilo professionale attraverso metodologie riconosciute ed utilizzate da esperti

Ai fini del requisito dell'accesso alla procedura: possono concorrere tutti i dipendenti che alla data di scadenza del bando abbiano maturato almeno 1 anno di assunzione a tempo indeterminato presso il Comune di Reggio Emilia.

Ai fini della maturazione del requisito minimo di anzianità previsto dalla tabella C -Tabella di corrispondenza - allegata al CCNL, si considerano anche i periodi trascorsi a tempo determinato o CFL nella medesima categoria/area prestati presso l'ente.

Ai fini dell'attribuzione di eventuale punteggio aggiuntivo si considerano i periodi prestati a tempo indeterminato e determinato ovvero CFL nella medesima categoria/area, prestati anche presso altri enti , ulteriori rispetto al requisito di accesso.

20 anni massimo valutabili:

- per la fase TRANSITORIA, 1.5 punti ad anno per il servizio prestato all'interno della medesima famiglia professionale, 0.65 punti ad anno per il servizio prestato in diversa famiglia professionale escluso gli anni utili per la ammissibilità alla procedura
- per la fase A REGIME, 1.25 punti ad anno per il servizio prestato all'interno della medesima famiglia professionale, 0.70 punti ad anno per il servizio prestato in diversa famiglia professionale escluso gli anni utili per la ammissibilità alla procedura

Le frazioni di anno e superiori a 6 mesi sono valutate come anno intero, mentre i gg superiori a 15 sono valutati come mese intero.

### 3.2. "TITOLI DI STUDIO E CURRICULUM FORMATIVO"

a) titoli di studio propri della categoria superiore o ulteriori rispetto ai titoli richiesti per l'accesso alla categoria posseduta (diplomi, lauree, master, abilitazioni) eventuali incarichi (mansioni superiori, particolari responsabilità ecc) rivestiti, particolari competenze o abilitazioni acquisite in percorsi formativi presso centri di formazione esterni abilitati a certificare competenze ( es competenze informatiche, linguistiche, abilitazioni ecc)

FASE TRANSITORIA max 20% = 20 punti

FASE A REGIME max 25% = 25 punti

Titolo di studio	Valutazione	Punteggio max
Lauree (max 1 ulteriore)	Laurea breve 5 punti 10 laurea magistrale/vecchio ordinam.	10
dottorato di ricerca (max 1 ulteriore)	12	12
master di II livello (max 2) se attinente al ruolo da ricoprire	2 punti a titolo	4
master di I livello (max 2) se attinente al ruolo da ricoprire	1 punto a titolo	2
corso di perfezionamento post laurea (max 1 ulteriore) se attinente al ruolo da ricoprire	8	8
diploma (max 2)	5 a titolo	10
post diploma (max 1)	5	5
Competenze ed abilitazioni certificate da enti formatori esterni (max 5)	1 punto ad attestazione certificazione	5

b) responsabilità ed incarichi

<b>particolari responsabilità, incarichi, mansioni superiori</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Punteggio max</b>
Mansioni superiori	1 punto ad anno	5
Agente contabile/economista	0.25 punto ad anno	5
RUP/DEC/ responsabile di tributo	0.50 punto ad anno	5
Attribuzione di incarichi di particolari responsabilità	0.50 punto ad anno	5
Incarico di ufficiale di anagrafe o stato civile/messo notificatore	0.25 punto ad anno	5

### 3.3 “COMPETENZE PROFESSIONALI”

max 50%

c) competenze professionali

Il CCNL le descrive a titolo esemplificativo come “le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali” (DA CCNL).

Rispetto al requisito in esame ci si riferisce alla valutazione di competenze tecnico/ comportamentali professionali così come catalogate dal sistema di job description in uso nell'ente, la valutazione mira “all'accertamento del possesso e della capacità di utilizzazione concreta delle stesse”, sia all'accertamento delle competenze e dei comportamenti organizzativi che caratterizzano la categoria/area ed il profilo professionale.

Partendo dalla considerazione che la formazione è un diritto/dovere e la sua messa a valore non può essere ricondotta alla mera frequenza (titolo formativo), ma più propriamente al miglioramento progressivo della prestazione professionale in termini di profondità, ampiezza, polifunzionalità o specializzazione, si propone di utilizzare un mix di strumenti che vadano a “valorizzare” le competenze possedute ed osservate.

In particolare oltre all'esperienza ed alle competenze/abilitazioni certificate da curriculum di studi e formativo di cui si è detto al precedente punto 2., si ritiene di considerare come elemento di osservazione e di valutazione il livello di autonomia e di responsabilità acquisito dal/dalla dipendente interessato/a:

- valutazione del contributo, espresso in termini di qualità/professionalità/competenze acquisite della prestazione espresse ed osservate in ambito lavorativo, basate sulle risultanze della valutazione di performance (media delle ultime tre valutazioni) attraverso il sistema di valutazione in uso presso l'ente max 10% ;
- valutazione effettuata attraverso metodi che facciano emergere le competenze, le capacità e lo stile comportamentale che le persone mettono in atto sul lavoro (tecniche di assessment) sulle competenze proprie della area/categoria superiore descritte nel profilo (colloquio) max 30%.
- valutazione dell'accrescimento delle competenze professionali di tipo specialistico descritte nel profilo professionale effettivamente maturate nel contesto lavorativo (profilo di ruolo -posizione-) , rilevata attraverso colloquio max 10%.

Qualità/professionalità/competenze acquisite, basate sulle risultanze della valutazione di performance – triennio	10,00%	10	sotto soglia	Il punteggio di valutazione pari o superiore a 100 max = 10		
			0	100=10	soglia minima 0 = 0	
Assessment contributo di ruolo atteso/competenze comportamentali (da job description)	30,00%	30	Non adeguato	Parzialm. Adeguato	adeguato al ruolo da ricoprire	In grado di assumere le resp. Proprie del ruolo
			0	5	10	30
valutazione dell'accrescimento delle competenze professionali di tipo specialistico descritte nel profilo professionale	10,00%	10	Non adeguate	Parzialm. Adeguato	adeguate al ruolo da ricoprire	In grado di assumere le resp. Proprie del ruolo
			0	3	6	10

Laddove la valutazione delle competenze comportamentali e specialistiche proprie del profilo da ricoprire espressa sinteticamente nella tabella come :

- **non adeguato/e** (punteggio 0 ) corrisponde al “Assenza di competenze minime per l'esercizio del ruolo”
- **parzialmente adeguato/e** (punteggio 5 e punteggio 3) corrisponde alla osservazione di “Competenze di base sufficienti per l'esecuzione dei compiti propri del nuovo profilo in affiancamento”.
- **adeguato/e al ruolo da ricoprire** (punteggio 10 e punteggio 6) corrisponde alla osservazione di “Competenze adeguate che consentono l'esecuzione in autonomia dei compiti, ma sotto la diretta supervisione di un collega esperto”.
- **In grado di assumere le responsabilità proprie del ruolo** (punteggio 30 e punteggio 10) corrisponde alla osservazione di “ Competenze approfondite che consentono l'esecuzione in completa autonomia dei compiti la capacità di risoluzione di problemi nuovi e complessi, tale da costituire da subito un punto di riferimento ”.

#### 4. nomina del vincitore

All'esito della procedura valutativa/comparativa verrà nominato in categoria superiore il/la candidato/a che avrà ottenuto il punteggio migliore.

In caso di pari punto verrà nominato il/la candidato/a che avrà ottenuto il miglior punteggio valutativo sulle competenze professionali, a ulteriore parità di punteggio il/la candidata con la maggior anzianità di servizio ed infine il/la candidata più giovane.