

DISCIPLINA PER LA PROGRESSIONE STRAORDINARIA TRA LE AREE  
(ART. 13 C. 6-7 CCNL 2022)

**1. Tempi e decorrenza**

Le progressioni tra le aree in applicazione dell'art. 13 c. 6 e 7 del CCNL 2022<sup>1</sup> possono essere realizzate entro il 31/12/2025. All'amministrazione compete definire le procedure previo confronto con le OOSS ai sensi dell'art. 5 c. 2 lett. o) del CCNL 2022.

**2. Limite si spesa**

Il limite di spesa per l'effettuazione delle progressioni straordinarie tra le aree, corrispondente allo 0,55 del monte salari 2018 è pari ad euro 25.724,75. Entro tale limite, non è necessario prevedere un uguale numero di assunzioni dell'esterno per profili appartenenti alla stessa area. L'importo indicato si riferisce all'insieme delle progressioni tra le aree realizzabili entro il 31/12/2025. Eventuali ulteriori progressioni ai sensi della richiamata disciplina debbono essere finanziate a valere sulle facoltà assunzionali e prevedendo un corrispondente numero di assunzioni dall'esterno.

**3. Programmazione del fabbisogno**

In sede di Piano del fabbisogno vengono individuati i profili che si intendono ricoprire mediante progressione tra le aree. Poiché la progressione tra le aree di cui all'art. 13 del CCNL 2022 è finalizzata alla valorizzazione dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, essa, di norma, può avvenire esclusivamente all'interno della medesima famiglia professionale.

Con l'individuazione dei profili da ricoprire, vengono indicati anche i requisiti minimi di carattere formativo e di anzianità richiesti dalla Tabella C allegata al CCNL.

**4. Commissione**

Le valutazioni relative alle procedure selettive finalizzate alla progressione tra le aree sono svolte da una commissione nomina dal segretario generale e di norma composta dal segretario stesso, che la

---

<sup>1</sup> Art. 13 c. 6 e 7:

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.

presiede, dal responsabile del settore competente e dal responsabile del servizio associato per il personale. Non è prevista l'effettuazione di colloqui o esami.

#### 5. **Procedura selettiva**

Con apposito avviso vengono resi noti i profili da ricoprire e per ciascuno di essi la collocazione organizzativa, le competenze professionali e i requisiti richiesti. Alla procedura può essere ammesso solo il personale inquadrato nell'area immediatamente inferiore a quella del profilo in selezione.

Nel caso in cui le candidature siano in numero inferiore o pari a quello dei profili da ricoprire, non si da luogo a ulteriore valutazione, salvo la verifica dei requisiti richiesti dall'avviso.

In caso di candidature in numero superiore a quelle dei profili da ricoprire, la commissione appositamente nominata, formula una graduatoria assegnando complessivamente fino a 100 punti sulla base dei seguenti criteri:

a) fino a 30 punti complessivi di cui: 2 punti per ogni anno nella stessa famiglia professionale; 1 punto per ogni anno in altra famiglia professionale alla quale il dipendente era precedentemente assegnato; il punteggio è rapportato a frazioni almeno trimestrali (si intendono periodi ulteriori rispetto a quelli richiesti come requisito minimo per l'accesso alla progressione); si considera esclusivamente il numero di anni eccedenti il numero minimo richiesto, ai sensi della richiamata Tabella C per l'ammissione alla selezione; si considera l'intera vita professionale all'interno di enti del comparto;

b) fino a 30 punti complessivi di cui: 20 punti in caso di possesso di titolo di studio corrispondente a quello richiesto per l'accesso dall'esterno; 10 punti in caso di possesso di titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno;

c) fino a 40 punti complessivi per la valutazione delle competenze professionali in forma comparativa: di cui fino a 20 punti valutando i titoli di specializzazione o diplomi pertinenti il ruolo da ricoprire, le competenze certificate, le abilitazioni professionali e fino a 20 punti per valutare il grado di sviluppo di competenze o conoscenze pertinenti (ad es. competenze normative, orientamento al coordinamento, capacità di lavoro in gruppo, ecc.). L'avviso di selezione può prevedere ulteriori specificazioni nei criteri di cui al presente punto in relazione alle specificità professionali