



**PROVINCIA  
DI PARMA**

**SERVIZIO POLITICHE DEL PERSONALE - ORGANIZZAZIONE - CONTROLLO STRATEGICO  
E DI GESTIONE - PROGETTO PROVINCE E COMUNI**

**DECRETO PRESIDENZIALE**

---

**n. 272 del 22/12/2023**

**Oggetto:** DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE: PROCEDURA SPECIALE, AI SENSI DELL'ART.13, COMMA 6, DEL CCNL FUNZIONI LOCALI 2019/2021 - APPROVAZIONE.

IL PRESIDENTE

**Visti:**

- l'art 52 del Dlgs 165/2001 che al comma 1 bis prevede che "I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento 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. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dalle amministrazioni per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno..";

- l'art 13, comma 6, del CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022, che recita: "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";

- l'art 13, comma 7, che prosegue: "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;

**Considerato** che l'Amministrazione ha redatto un documento che disciplina le progressioni tra le aree procedura speciale, ai sensi dell'art.13, comma 6, del CCNL Funzioni Locali 2019/2021;

**Dato atto:**

- che in data 19/09/2023 con nota prot. 26659 l'Amministrazione ha attivato il confronto con Organizzazioni Sindacali (di seguito OO.SS) e Rappresentanze Sindacali Unitarie (di seguito RSU) in ordine ai criteri sulla disciplina delle progressioni tra le aree procedura speciale, ai sensi dell'art.13, comma 6, del CCNL Funzioni Locali 2019/2021;

- che in data 21 novembre 2023 è continuato il confronto sui criteri sopra citati;

- che in data 7 dicembre 2023, prot. 34526 è stata trasmessa informazione alle OO.SS e alle RSU mediante l'invio del documento che disciplina le progressioni tra le aree procedura speciale, ai sensi dell'art.13, comma 6, del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, del prospetto di sintesi riferito alle progressioni verticali ai sensi dell'art. sopra richiamato e dell'aggiornamento del Piano assunzioni periodo dal 2023 al 2026;

**Visto** il verbale del confronto, con esito positivo, sulle seguenti tematiche:

- progressioni verticali ai sensi dell'art.13, comma 6 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 - prospetto di sintesi;
- criteri per la disciplina delle progressioni tra le aree procedura speciale, ai sensi dell'art.13, comma 6, del CCNL Funzioni locali 2019/2021;
- criteri di cui alle Linee Generali del Piano Formativo per il triennio 2024-2026;
- piano assunzioni - aggiornamento – periodo dal 2023 al 2026;

sottoscritto in data 12 dicembre 2023, in atti al Servizio Organizzazione;

**Richiamato** il PIAO 2023-2025, approvato con Decreto del Presidente n. 23 del 03 febbraio 2023, successivamente aggiornato con Decreto del Presidente n. 195 del 17/10/2023 e con Decreto del Presidente n. 258 del 19/12/2023;

**Dato atto** che alla Sezione 3.3 di detto PIAO 2023 – 2025 relativa al Piano triennale del fabbisogno di personale, è prevista la copertura di posti vacanti tramite la procedura di progressione tra le aree; Ritenuto pertanto di procedere ad approvare il documento denominato "Disciplina regolatoria delle progressioni tra le aree - procedure speciali - ai sensi dell'art.13, comma 6, del CCNL Funzioni Locali 2019/2021" quale parte integrante e sostanziale al presente atto, allegato sotto la lettera A);

**Acquisito** il parere favorevole espresso dal Dirigente responsabile del Servizio Politiche del Personale – Organizzazione - Controllo Strategico e di Gestione – Progetto Province e Comuni-Consiglio – Assemblea dei Sindaci – Elettorale in ordine alla regolarità tecnica del presente atto;

**Acquisito** il parere favorevole del Responsabile del Servizio Finanziario e Gestione del Personale in ordine alla regolarità contabile;

**Visti:**

- il D.Lgs. n° 267/2000 “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali” e successive integrazioni e modifiche;
- la Legge 7 aprile 2014, n. 56, recante “Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni” e ss.ii. e mm.;
- la Legge Regionale 30 luglio 2015, n° 13 “Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su Città Metropolitana di Bologna, Province, Comuni e loro Unioni”;
- il Decreto Legge 19 giugno 2015, n° 78 “Disposizioni urgenti in materia di enti territoriali”, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2015, n° 125;
- la Legge 29 dicembre 2022, n°197 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025”;
- i vigenti:
  - Statuto dell'Ente;
  - Regolamento per l’Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi;

**DECRETA**

- di approvare il documento denominato “Disciplina delle progressioni tra le aree - procedura speciale, ai sensi dell’art. 13, comma 6, del CCNL Funzioni Locali 2019/2021” quale parte integrante e sostanziale al presente atto allegato sotto la lettera A);
- di trasmettere il presente decreto al Servizio Gestione del Personale della Provincia, alle OO.SS. e alle RSU;
- di dare atto che il presente provvedimento è da intendersi esecutivo all'atto della sua sottoscrizione.

Il Presidente  
(MASSARI ANDREA)  
con firma digitale

**DISCIPLINA DELLE  
PROGRESSIONI TRA LE AREE  
PROCEDURA SPECIALE, AI SENSI DELL'ART.13,  
COMMA 6, DEL CCNL FUNZIONI LOCALI 2019/2021**

Approvato con Provvedimento del Presidente Decreto N. del \_\_\_\_\_

## **INDICE**

- Art.1 Principi generali**
- Art.2 Requisiti**
- Art.3 Elementi di valutazione della procedura valutativa**
- Art.4 Avviso di selezione**
- Art.5 Pubblicizzazione dell'avviso**
- Art.6 Modalità di presentazione delle domande**
- Art.7 Operazioni preliminari**
- Art.8 Commissione esaminatrice**
- Art.9 Svolgimento dei lavori**
- Art.10 Formazione della graduatoria finale**
- Art.11 Rinvio**

## **Art. 1** **Principi generali**

1. La presente disciplina definisce le modalità di svolgimento delle procedure valutative per la progressione tra le aree del sistema di classificazione di cui al CCNL del comparto Funzioni locali del 16.11.2022, concorrendo ad assicurare il rafforzamento della capacità funzionale delle pubbliche amministrazioni, in termini complessivi di sistema, attraverso la valorizzazione delle professionalità interne alle amministrazioni, fermo restando il rigore che necessariamente deve connotare uno sviluppo di carriera.

2. La progressione tra le aree consiste in un "percorso" di crescita professionale, dei dipendenti a tempo indeterminato dell'ente, che prevede il passaggio da un' Area all'Area immediatamente superiore e attraverso procedure valutative, ancorato ad una serie di parametri rappresentativi del possesso di un livello professionale, la cui adeguatezza - in assenza del meccanismo concorsuale - viene assicurata attraverso l'individuazione di una serie di requisiti che rendono attivabile detto percorso di sviluppo professionale.

3. Nell'ambito del Piano Triennale di Fabbisogno del Personale, confluito nel PIAO - con indicazione dell'ambito professionale per la quale si manifesta il fabbisogno, può essere autorizzata l'attivazione di procedure valutative per la progressione tra le aree destinate al personale già dipendente dall'Ente, al fine di valorizzare le professionalità interne, tenuto conto della specifica realtà organizzativa dell'Ente e delle esigenze professionali individuate al suo interno e/o rappresentate dal Responsabile di servizio, in stretta connessione con le attività svolte e sulla base della programmazione dei potenziali fabbisogni professionali.

4. Le procedure valutative per la progressione tra le aree di cui alla presente disciplina, sono finalizzate a valorizzare gli elementi maggiormente qualificanti che connotano l'excurus professionale, formativo e comportamentale dei dipendenti, a beneficio dei più capaci e meritevoli.

5. La procedura prevede un avviso, una istanza di ammissione da parte del dipendente, un'ammissione alla procedura dopo la verifica dei requisiti, una fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi, un colloquio e una graduatoria di merito finale tra candidati, in base alla quale sono individuati coloro che conseguono la progressione verticale. Dovrà essere garantita l'effettività del processo selettivo anche nei casi di potenziale unico candidato.

## **Art. 2** **Requisiti**

1. Fino al 31 dicembre 2025, in attuazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.lgs. n. 165/2001 e dell'art.13 del CCNL 16.11.2022, la progressione tra le aree viene effettuata, nel rispetto dei limiti previsti dalle vigenti disposizioni normative, contrattuali e dell'apposita sezione del PIAO, con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti dettagliati nel prospetto che segue ai sensi di quanto stabilito dalla tabella C del vigente CCNL.

2. Coerentemente al nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del CCNL 16.11.2022, i criteri per l'effettuazione delle progressioni di cui al comma 1 sono i seguenti:

- a) esperienza maturata nel profilo di provenienza previsto per l'accesso, anche a tempo determinato: **massimo 15 punti**;
- b) titolo di studio: **massimo 10 punti**;
- c) competenze professionali acquisite: **massimo 75 punti**

3. La valutazione degli elementi di cui al precedente comma verrà effettuata da un'apposita Commissione esaminatrice.

### **Tabella requisiti**

AREA IN PROGRESSIONE	AMBITO PROFESSIONALE	REQUISITO PER AMMISSIONE		
		INQUADRAMENTO IN PROFILO OMOGENEO	TITOLO DI STUDIO e ANNI DI ESPERIENZA Tabella C) CCNL 2019/2021	TITOLO DI STUDIO e ESPERIENZA SPECIFICI richiesti
<b>AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</b>	Amministrativo	Operatore amministrativo	Assolvimento dell'obbligo scolastico e 5 anni di esperienza maturata nell'area degli operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile;	
<b>AREA DEGLI ISTRUTTORI</b>	Amministrativo	Collaboratore amministrativo	<p>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, opportunamente valutabile</p> <p>oppure</p> <p>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, opportunamente valutabile</p>	
<b>AREA DEGLI ISTRUTTORI</b>	Tecnico	Collaboratore tecnico	<p>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, opportunamente valutabile</p> <p>oppure</p> <p>b) Assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di</p>	

			esperienza maturata nell'area degli operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile	
<b>AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.</b>	Amministrativo	Istruttore amministrativo-contabile	<p>a) laurea triennale e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;</p> <p>oppure</p> <p>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</p>	
<b>AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.</b>	Tecnico	Istruttore tecnico	<p>a) laurea triennale e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;</p> <p>oppure</p> <p>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</p>	<p>a) • Il titolo di studio richiesto è la Laurea Triennale o Diploma di Laurea vecchio ordinamento (DL) ovvero Laurea Specialistica (DM 509/99) o Magistrale (DM 270/04) nell'area scientifico-tecnologica;</p> <p>• Abilitazione all'iscrizione all'albo professionale, se richiesta dal ruolo/attività svolta</p> <p>oppure</p> <p>b) esperienza nel profilo di Istruttore tecnico (o profili unificati nell'istruttore tecnico dal 1.4.2023 o profili di contenuto professionale equivalente per l'esperienza maturata</p>



				presso altri enti ) e Diploma di maturità di di tipo tecnico
<b>AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.</b>	Informatico	Istruttore informatico	<p>a) laurea triennale e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;</p> <p>oppure</p> <p>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</p>	<p>a) Il titolo di studio richiesto è la Laurea Triennale o Diploma di Laurea vecchio ordinamento (DL) ovvero Laurea Specialistica (DM 509/99) o Magistrale (DM 270/04) nell'area Scientifico-Tecnologica</p> <p>oppure</p> <p>b)esperienza maturata in nel profilo di Istruttore informatico (o profili unificati nell'istruttore tecnico dal 1.4.2023 o profili di contenuto professionale equivalente per l'esperienza maturata presso altri enti) e diploma di istruzione secondaria superiore ad indirizzo informatico</p>
<b>AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.</b>	Polizia provinciale	Agente di polizia provinciale	<p>a) laurea triennale e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;</p> <p>oppure</p> <p>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</p>	<p>a) nessuno</p> <p>b)esperienza maturata in ambito professionale della polizia provinciale o polizia locale o profili di contenuto professionale equivalente per</p>

				l'esperienza maturata presso altri enti)
--	--	--	--	--

### Art. 3

#### Elementi di valutazione della procedura valutativa

1. Costituiscono elementi di valutazione:

**a) esperienza** maturata nell'Area di provenienza (nel profilo corrispondente per ambito o in profili unificati nello stesso dal 1.4.2023 o profili di contenuto professionale equivalente per l'esperienza maturata presso altri enti), ulteriore rispetto a quella previsti per l'accesso all'area, anche a tempo determinato. Sono valutabili anche i servizi prestati presso altri Enti dello stesso comparto, purché maturati nella stessa area di provenienza e di contenuto professionale equivalente

massimo 15 punti :

Anni di servizio	punteggio
Fino a 3 anni	5
Oltre 3 anni e fino a 6 anni	10
Oltre i 6 anni	15

**b) possesso titolo di studio** superiore/ulteriore rispetto a quello previsto per l'accesso alla area immediatamente superiore attinenti al profilo da rivestire = **massimo 10 punti**

- Titolo di studio legalmente riconosciuto pari e superiore a quello richiesto per l'accesso alla categoria oggetto di selezione (se posseduto più di un titolo di studio superiore, è valutabile solo uno di essi e precisamente quello che dà punteggio maggiore)
- Titolo di studio legalmente riconosciuto superiore a quello richiesto per l'accesso alla categoria oggetto di selezione (se posseduto più di un titolo di studio superiore, è valutabile solo uno di essi e precisamente quello che dà punteggio maggiore)
- master universitario post laurea di primo livello attinente al profilo da rivestire;
- master universitario post laurea di secondo livello o diploma di specializzazione o di perfezionamento post laurea con attestati finali di partecipazione (o eventuale superamento del corso) attinenti al profilo da rivestire;
- dottorato di ricerca attinente al profilo da rivestire
- corsi di specializzazione universitaria

**Nessun punteggio per il titolo di studio richiesto per l'accesso.**

Per l'ammissione alla procedura valutativa, in caso di coesistenza dei requisiti a) e b) di cui all'art.2 del presente disciplinare, l'ammissione avverrà sulla base della sommatoria di cui alla lettera a) e b) nei limiti del punteggio massimo.

Progressione	Titolo di studio superiore/ulteriore	punteggio
<b>Per passaggio a Area Operatori esperti</b>	Attestato specializzazione professionale ulteriore	5
	diploma di maturità non attinente	5
	diploma di maturità attinente	8
	Laurea triennale	10
	Laurea magistrale o a ciclo unico	10
<b>Per passaggio a Area Istruttori</b>	Diploma di maturità attinente ulteriore	5
	Diploma ulteriore o non attinente	2
	Laurea triennale non attinente	2
	Laurea triennale attinente	10
	Laurea magistrale o a ciclo unico	10
	Master universitario post laurea o dottorato attinente	10
<b>Per passaggio a Area Funzionari</b>	Laurea triennale attinente ulteriore	5
	Laurea triennale ulteriore o non attinente	2
	Laurea magistrale o a ciclo unico attinente	8
	Laurea magistrale ulteriore o non attinente	2
	Master universitario post laurea attinente	10
	Dottorato attinente	10

NOTA: i titoli di studio si definiscono attinenti se pari o equipollenti o superiori a quelli previsti nei bandi di concorso per l'accesso dall'esterno al profilo professionale di destinazione della progressione.

**c)competenze professionali acquisite :****massimo 55 punti**

**c1) comportamenti organizzativi e competenze tecniche:** Valutazione media dei fattori specifici riconducibili alle competenze valutati nella scheda di valutazione di cui al sistema di misurazione della Performance conseguiti dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio presso l'Ente 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.

I fattori da utilizzare rilevati nella scheda di valutazione (allegato 3 4) al SMVP ) sono :

- Collaborazione interfunzionale
- Flessibilità
- Gestione della relazione
- Gestione della comunicazione
- Tempestività
- Accuratezza
- Sviluppo e condivisione della conoscenza
- Analisi e soluzione dei problemi

Il punteggio è ripartito secondo la media aritmetica delle valutazioni annuali attribuite nell'ultimo triennio, 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: **massimo 20 punti**

<b>MEDIA VALUTAZIONE PERFORMANCE</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
Inferiore a 288	0
Pari almeno a 288	4
Pari almeno a 296	6
Pari almeno a 304	8
Pari almeno a 312	10
Pari almeno a 320	11
Pari almeno a 328	12
Pari almeno a 336	13
Pari almeno a 344	14
Pari almeno a 352	15
Pari almeno a 360	16
Pari almeno a 368	17
Pari almeno a 376	18
Pari almeno a 384	19
Pari o superiore a 392	20

**c2) competenze certificate : massimo 5 punti**

Per ciascuna competenza posseduta e certificata 2 punti

<b>TIPOLOGIA CERTIFICAZIONE</b>	<b>PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTEGGIO MAX</b>
<b>Certificazione informatica</b>		<b>2</b>
-EIPASS 7 moduli user o standard /PEKIT expert	1	
-ECDL Advanced ( 1 modulo a scelta libera)/MOS expert	1,5	
-ECDL Expert 3 ( 3 modulo a scelta libera)/MOS master/ EIPASS pubblica amministrazione	2	
<b>Certificazione linguistica</b>		<b>2</b>
-A1 e A2	1	
-B1 e B2	1,5	
-C1 e C2	2	
<b>Certificazioni percorsi formativi Syllabus</b>		<b>2</b>
Un percorso formativo certificato	1	
Piu' di un percorso formativo certificato	2	

**c3) abilitazioni professionali : 5 punti**

(se posseduta più di una abilitazione, è valutabile solo una di esse)

C4) incarichi rivestiti: **15** punti

Sono valutabili gli incarichi rivestiti nei 5 anni precedenti alla selezione per R.U.P., Specifiche Responsabilità, mansioni superiori.

3 punti per ogni anno di svolgimento negli ultimi 5 (frazioni d'anno misurate in mesi e riproporzionate).

C5 COLLOQUIO: **30** punti

La Commissione accerta le competenze professionali possedute dai candidati così come previste per l'area di inquadramento dall'Allegato A – Declaratorie del CCNL 20/09/2021 e dei profili professionali definiti dall'ente, richiamate nell'Avviso attraverso colloquio individuale finalizzato a verificare l'aderenza delle competenze acquisite al profilo professionale da coprire.

#### **Art. 4 Avviso di Selezione**

1. L'avviso, predisposto e adottato con provvedimento del Dirigente Responsabile dell'ufficio Gestione del Personale dovrà contenere i seguenti elementi:

- a) Area, il profilo professionale in base al nuovo sistema di classificazione, le competenze di ruolo
- b) i requisiti per l'accesso prescritti per l'ammissione alla selezione;
- c) il trattamento economico lordo con l'indicazione di tutti gli emolumenti previsti dalla normativa contrattuale vigente;
- d) le modalità da osservare per l'inoltro della domanda di ammissione;
- e) il termine perentorio entro il quale le domande devono pervenire all'Amministrazione;
- f) ogni altro elemento relativo alle modalità e tempi per il colloquio e della procedura.

#### **Art. 5 Pubblicizzazione dell'avviso**

1. L'avviso è pubblicato per la durata di **almeno 10 giorni** all'Albo Pretorio, sul sito istituzionale dell'Ente e sulla intranet per il quale si effettua la selezione ed è trasmesso alle OOSS e alla RSU, nonché a tutte le sedi degli uffici e dei servizi, per assicurarne la conoscenza al più ampio numero possibile di dipendenti interessati

2. L'eventuale atto di riapertura dei termini viene adottato dopo la scadenza del bando originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande; esso deve essere motivato da ragioni di pubblico interesse. Il provvedimento di riapertura dei termini va pubblicato con le stesse modalità del bando precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.

#### **Art. 6 Modalità di presentazione delle domande**

1. Le modalità di presentazione delle domande saranno definite nell'avviso in un'ottica di attuazione dei principi di semplificazione e sollecitazione,

#### **Art. 7 Operazioni preliminari**

1. L'Ufficio Gestione del Personale e Centrale Concorsi Personale, scaduto il termine utile per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione, procede alla valutazione delle domande pervenute ai fini della loro ammissibilità e trasmette i risultati dell'istruttoria alla Commissione esaminatrice

2. Per l'ammissione alla procedura valutativa, in caso di coesistenza dei requisiti a) e b) di cui all'art.2 del presente disciplinare, l'ammissione avverrà sulla base della lettera b).

3. Il Dirigente dell'Ufficio Gestione del Personale e Centrale Concorsi adotta il provvedimento di ammissibilità delle domande regolari e regolarizzabili, di ammissione con riserva nel caso di dubbi circa la regolarità delle medesime, e pronuncia l'esclusione di quelle insanabili e irregolari.

## **Art. 8** **Commissione esaminatrice**

1. La Commissione esaminatrice è nominata con determinazione del Dirigente dell'Ufficio Gestione del Personale e Centrale Concorsi. .

2. La Commissione è composta da tecnici esperti nell'ambito delle competenze comportamentali e tecnico professionali, con riferimento anche al ruolo che verrà ricoperto, scelti prioritariamente tra funzionari dell'ente e potrà essere affiancata da uno psicologo del lavoro o da un esperto in selezione. Non possono farne parte coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali. Almeno un terzo dei componenti della Commissione, salva motivata impossibilità, è riservato ad uno dei due sessi. Nel rispetto di tali principi, esse, in particolare, è così composta:

**PRESIDENTE:** Dirigente responsabile della struttura in cui è previsto il posto da ricoprire o un suo delegato, o il Segretario generale nel caso in cui i posti da ricoprire siano da assegnare a servizi diversi dell'ente.

**COMPONENTI:** Due membri esperti nell'ambito delle competenze tecnico professionali con riferimento anche al ruolo che dovrà essere ricoperto con inquadramento non inferiore a quello messo a selezione..

3. È prevista la presenza di un segretario verbalizzante, individuato tra i dipendenti a tempo indeterminato, inquadrato almeno nell'area Istruttori, individuato prioritariamente tra gli appartenenti al Servizio Gestione del personale.

4. Il Presidente, i Componenti e il Segretario della Commissione dovranno presentare apposita dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l'insussistenza di cause impeditive e/o di incompatibilità.

5. Per la disciplina dei compensi spettanti ai componenti della Commissione si rimanda alle disposizioni di cui all' art. 14 del Regolamento per la disciplina dei concorsi e delle altre procedure di assunzione.

## **Art. 9** **Svolgimento dei lavori**

1. L'Ufficio Gestione del Personale e Centrale Concorsi, scaduto il termine utile per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione, procede alla valutazione delle domande pervenute ai fini della loro ammissibilità e trasmette i risultati dell'istruttoria alla Commissione esaminatrice.

3. La Commissione, valuta la documentazione presentata dal candidato ed espleta i relativi colloqui.

4. Nel caso di non attinenza del curriculum rispetto al ruolo da ricoprire stesso nel senso predetto, la commissione ne dà atto e non attribuisce alcun punteggio.

## **Art. 10** **Formazione della graduatoria finale**

1. Il colloquio si considera superato ove il candidato abbia ottenuto una votazione **non inferiore ai 21/30**;

2. La graduatoria di merito, composta dai candidati che hanno superato positivamente la prova, è ottenuta dalla somma del punteggio conseguito nel colloquio e dall'applicazione degli altri parametri descritti all'articolo 3;

3. A parità di punteggio:

- precede il dipendente che ha ottenuto un punteggio più alto nell'esperienza maturata (Criterio di selezione a);
- in caso di ulteriore parità precede il dipendente che ha la minore età anagrafica.

4. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie di merito.

5. La graduatoria di merito e la nomina dei vincitori della selezione è approvata con determinazione del

Dirigente del servizio del personale nel quale saranno definiti i termini di efficacia e le decorrenze delle assunzioni.

La graduatoria resta in vigore fino al 31/12/2025 ed è utilizzabile esclusivamente per la sostituzione del vincitore in caso di cessazione a qualunque titolo dal rapporto di lavoro .

**Art. 11**  
**Rinvio**

1. Per quanto non disciplinato nel presente disciplinare, si fa rinvio alle norme di legge, e contrattuali in materia

Allegato A

<b>TABELLA RIEPILOGATIVA DEI PUNTEGGI</b>		
Elementi di valutazione		punti max
A	ESPERIENZA	15
B	POSSESSO TITOLI DI STUDIO	10
C	1 COMPETENZE ACQUISITE VALUTAZIONI	20
C	2 COMPETENZE CERTIFICATE	5
C	3 ABILITAZIONI PROFESSIONALI	5
C	4 INCARICHI RIVESTITI	15
C	5 COLLOQUIO	30
		100



**PROVINCIA  
DI PARMA**

SERVIZIO POLITICHE DEL PERSONALE - ORGANIZZAZIONE - CONTROLLO STRATEGICO E  
DI GESTIONE - PROGETTO PROVINCE E COMUNI

**PARERE di REGOLARITA' TECNICA**

Sulla proposta n. **4938 /2023** ad oggetto:

" DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE: PROCEDURA SPECIALE, AI SENSI  
DELL'ART.13, COMMA 6, DEL CCNL FUNZIONI LOCALI 2019/2021 - APPROVAZIONE. "

Viste le motivazioni espresse nel testo della proposta di atto in oggetto, formulate dal sottoscritto  
Dirigente, ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, si  
esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarita' tecnica.

Note:

Parma , 21/12/2023

Sottoscritto dal Responsabile  
(TERRIZZI LUIGI)  
con firma digitale





**PROVINCIA  
DI PARMA**

SERVIZIO FINANZIARIO - GESTIONE DEL PERSONALE - PARTECIPATE -  
SISTEMI INFORMATIVI - PARI OPPORTUNITA'

**PARERE di REGOLARITA' CONTABILE**

Sulla proposta n. **4938 / 2023** ad oggetto:

" DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE: PROCEDURA SPECIALE, AI SENSI DELL'ART.13, COMMA 6, DEL CCNL FUNZIONI LOCALI 2019/2021 - APPROVAZIONE. "

verificata l'esistenza del parere di regolarità tecnica rilasciato dal soggetto competente inerente la legittimità e la regolarità amministrativa del provvedimento

verificata la legittimità dell'eventuale spesa derivante dal presente provvedimento nei termini della corretta imputazione al bilancio dell'ente, della regolare copertura finanziaria e del rispetto degli equilibri di bilancio

valutati gli eventuali riflessi sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente

ai sensi dell'art. 49, 1 comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile.

Note:

Parma , 22/12/2023

Sottoscritto dal Responsabile  
(MENOZZI IURI)  
con firma digitale